

INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES

CURSO DE ESTADO-MAIOR

2005 / 2007



TRABALHO INDIVIDUAL DE LONGA DURAÇÃO

Sistema Retributivo nas Forças Armadas: equidade interna, equidade relativa e competitividade externa.

**Couto Gomes
MAJ INF**

**Presidente do Júri: TGEN José Luís Pinto Ramalho
Arguente Principal: COR ADMAER Luís Manuel Pais de Oliveira
Arguente: TCOR ENGEL Sérgio Nolasco Bastos da Cruz Martins
Arguente: CTEN-AN Eduardo Manuel V. Araújo Lomba**

**ESTE TRABALHO É PROPRIEDADE DO INSTITUTO DE ESTUDOS
SUPERIORES MILITARES.**

***ESTE TRABALHO FOI ELABORADO COM UMA FINALIDADE
ESSENCIALMENTE ESCOLAR, DURANTE A FREQUÊNCIA DE
UM CURSO NO INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES
MILITARES, CUMULATIVAMENTE COM A ACTIVIDADE
ESCOLAR NORMAL. AS OPINIÕES DO AUTOR, EXPRESSAS
COM TOTAL LIBERDADE ACADÉMICA, REPORTANDO-SE AO
PERÍODO EM QUE FORAM ESCRITAS, PODEM NÃO
REPRESENTAR DOCTRINA SUSTENTADA PELO INSTITUTO DE
ESTUDOS SUPERIORES MILITARES.***

Professor orientador:

**ANTÓNIO MANUEL PEREIRA BAPTISTA
MAJ ADMIL**

RESUMO

A partir de 2004 as Forças Armadas, e mais em concreto o Exército, entraram definitivamente para o mercado de trabalho como uma opção profissional.

O salário constitui um dos factores de motivação que cativa os recursos humanos a ingressarem nas Forças Armadas e, simultaneamente, afecta a motivação daqueles que já integram a Instituição. Assim, impõe-se determinar a consistência do sistema retributivo das Forças Armadas e a influência desta nos militares e nas Forças Armadas. Foi com esta orientação que desenvolvemos a investigação que serviu de base a este estudo. Neste sentido, foi desenvolvido um trabalho de campo com vista à recolha de dados através: de um conjunto de inquéritos, de estudos científicos sobre o assunto, de dados sobre o recrutamento dos três Ramos e de dados técnicos sobre o sistema retributivo dos três Ramos.

Com este estudo foi possível: confirmar que o salário apesar de ser importante não é decisivo como factor de motivação; identificar a existência de equidade no sistema retributivo entre as categorias do Exército; identificar a falta de equidade do sistema retributivo entre os Ramos; identificar a competitividade do sistema retributivo no mercado de trabalho e as consequências da (in)consistência do sistema retributivo para os militares e para as Forças Armadas.

ABSTRACT

After 2004 the Portuguese Armed Forces, and more concretely the Portuguese Army, has entered the labour market as a profession option.

Wage is one the factors that captivates human resources for the Army, and at the same time, affects the motivation of the ones already integrating it. So it becomes important to determine the reasonability of the retribution system within the Armed Forces, as well as, the influence that it has on it and on its personnel. These were the general guidelines in which, the investigation that based this work, was developed. In this way, the observation was conducted in the following manner: A set of enquiries were made, as well as some scientific studies were consulted along with the gathering of information concerning the recruitment and technical data about the retributive system in the three branches of the Portuguese Armed Forces.

This study allowed the following conclusions: Although it is important, wages are not decisive as a motivation factor to join the Armed Forces; There is equity on the retribution system within the categories within the Army; There is a lack of equity on the retribution system within the branches of the Armed Forces; The degree of competitiveness of this system in the labour market and the consequences of its (in) consistence for the military and the Armed Forces.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar expresso os meus agradecimentos ao meu orientador, o Sr. MAJ ADMIL António Baptista, pelas valiosas sugestões, críticas e apoio que garantiram o “Rumo” desejado e que permitiram a execução cabal do trabalho.

Reconhece-se e agradece-se o apoio e a disponibilidade que foram prestadas de forma individual e colectiva por militares e civis do Ministério da Defesa Nacional e dos três Ramos das Forças Armadas.

Por fim não podia deixar de agradecer à minha família pelo apoio e compreensão.

LISTA DE ABREVIATURAS

A

APOSOB – Aposentação e Pensão de Sobrevivência

ATFA – Assistência aos Tuberculosos das Forças Armadas

C

CFE – Centro de Finanças do Exército

CFP – Curso de Formação de Praças

CGA – Caixa Geral de Aposentações

CPAE – Centro de Psicologia Aplicada do Exército

CPFA – Cofre de Previdência das Forças Armadas

D

Dec-Lei – Decreto-Lei

D.R. – Diário da República

DCCR – Despesas Com Compensações em Receitas

E

EMFAR – Estatuto dos Militares das Forças Armadas

F

FA – Forças Armadas

FP – Fundo de Pensões

I

INE – Instituto Nacional de Estatística

IPC – Índice de Preços ao Consumidor

IRS – Imposto de Rendimento sobre Pessoas Singulares

L

LPM – Lei de Programação Militar

M

MAJ – Posto de Major

MSE – Montepio Servidores do Estado

MDN – Ministério da Defesa Nacional

O

OMDN-Ex/06 – Orçamento do MDN componente Exército para 2006

P

PIDDAC – Plano de Investimento e Despesas de Desenvolvimento da Administração Central

R

RB – Remuneração Base

RV/RC – Regime Voluntário/Regime Contrato

S

SCM – Subsídio de Condição Militar

SSA – Suplemento de Serviço Aéreo

T

TCor – Posto de Tenente-Coronel

U

UEO – Unidade, Estabelecimento ou Órgão

ÍNDICE GERAL

	Pág
INTRODUÇÃO	1
I – ENQUADRAMENTO CONCEPTUAL E QUADRO DE REFERÊNCIAL LEGAL	5
I.1. DA MOTIVAÇÃO	5
I.1.1. Teorias da Motivação	6
I.1.2. Instrumentos de Motivação	8
I.2. DAS RECOMPENSAS.....	8
I.2.1. Recompensa financeira	8
I.2.2. Recompensas não financeiras	9
I.1.3.O salário	10
I.1.4. A remuneração do militar	12
I.3. ESTUDOS REALIZADOS SOBRE O SISTEMA RETRIBUTIVO	13
I.3.1.Análise evolutiva e comparativa do sistema retributivo	13
I.3.2.Análise do sistema de remuneração base das Forças Armadas	14
I.4.DO ORÇAMENTO DO MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL – EXÉRCITO	15
I.4.1. Inserção das Forças Armadas na Administração Pública	15
I.4.2. Orçamento do Estado.....	16
I.4.3. Estrutura do Orçamento do Ministério da Defesa Nacional – Exército.....	17
II – TRABALHO DE CAMPO.....	18
II.1.CARACTERIZAÇÃO DO MODELO DE ANÁLISE.....	18
II.1.1. Modelo de análise.....	18
II.1.2. Procedimentos.....	19
II.2.CARACTERIZAÇÃO DA OBSERVAÇÃO.....	19
III – APRESENTAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS.....	26
III.1.DA EQUIDADE INTERNA DO SISTEMA RETRIBUTIVO.....	26
III.1.1. Análise das remunerações.....	26
III.1.2. Análise dos recursos humanos.....	29
III.2.DA EQUIDADE RELATIVA DO SISTEMA RETRIBUTIVO	33
III.2.1. Análise das remunerações.....	33
III.2.2. Análise dos recursos humanos.....	35
III.3.DA COMPETITIVIDADE EXTERNA DO SISTEMA RETRIBUTIVO	38
III.3.1. Análise das remunerações.....	38
III.3.2. Análise dos recursos humanos.....	40
CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	48
BIBLIOGRAFIA	
APÊNDICES	
ANEXOS	

ÍNDICE DE QUADROS

	Pág
Quadro 1 – As variáveis.....	1
Quadro 2 - As necessidades humanas segundo Maslow.....	6
Quadro 3 - As necessidades humanas segundo Herzberg.....	7
Quadro 4 - Instrumentos de motivação.....	8
Quadro 5 – Recompensas não financeiras.....	10
Quadro 6 – Carreiras da função pública em estudo.....	14
Quadro 7 – Comparação dos modelos de remuneração.....	15
Quadro 8 – Modelo de análise.....	18
Quadro 9 – Postos em estudo para a equidade interna.....	20
Quadro 10 – Postos em estudo para a equidade relativa.....	20
Quadro 11 – Carreiras em estudo para a competitividade externa.....	21
Quadro 12 – IPC.....	22
Quadro 13 – Abonos considerados para o cálculo da remuneração real de referência de 1989.....	22
Quadro 14 – Abonos considerados para o cálculo da remuneração real de referência de 2005.....	23
Quadro 15 – Composto da remuneração de referência para os postos de Coronel do Exército e Capitão-de-Mar-e-Guerra.....	23
Quadro 16 – Composto da remuneração de referência para o posto de Coronel da Força Aérea....	23
Quadro 17 – Prioridade das motivações por categorias.....	30
Quadro 18 – Factor de motivação.....	30
Quadro 19 – Os benefícios atribuídos à minha categoria não são suficientes	31
Quadro 20 – Efectivos que usufruem do suplemento de residência	35
Quadro 21 - A equidade de remuneração entre Ramos.....	36
Quadro 22 – Habilitações mínimas exigidas para ingresso, nos Ramos, na categoria de Praças...	37
Quadro 23 – As motivações que influenciam a escolha de uma profissão.....	41
Quadro 24 – Interpretação de resultados de acordo com a teoria de Maslow.....	41
Quadro 25 – Os motivos que tiveram mais peso na decisão de adesão ao RV.....	44
Quadro 26 – Os motivos que tiveram mais peso na decisão da desistência.....	44
Quadro 27 – Habilitações.....	46

INTRODUÇÃO

A sociedade é constituída por indivíduos, com ideias e comportamentos próprios que interagem entre si. Neste sentido, poderá considerar-se que “A sociedade é um sistema de interações de natureza e de tipos muito diversificados. Todos os indivíduos que partilham interesses e que comunicam entre si relacionam-se de modo formal ou informal, interpessoal ou intergruppal, e o meio natural onde desenvolvem as suas actividades bem como as suas expectativas designa-se por sociedade humana.” (Baltazar, 2005). Assim, o militar, o jurista, o médico, o professor e outros grupos profissionais, não são grupos fechados e isolados da sociedade mas, constituem entre si uma cadeia de relações variadas, entre elas as sociais e as económicas.

Uma organização só existe quando as pessoas são capazes de comunicar e estão dispostas a agir em conjunto para atingirem um objectivo comum. No entanto, é legítimo assumir que as pessoas entram nas organizações para atingirem os seus objectivos, tais como: desempenho de um cargo, receber um salário, benefícios sociais, conquistar *status* dentro da organização, oportunidades de crescimento, prestígio ou poder pessoal, condições ambientais de trabalho, entre outros. Contudo, esses objectivos não dependem apenas de si mas também da relação com os outros, da sua forma de pensar, de agir e de sentir que, no entanto, podem ser moldadas pela motivação.

A motivação é uma “arma” essencial para o sucesso de uma organização. Este será alcançado quando os seus objectivos forem atingidos e simultaneamente conseguir satisfazer as necessidades dos seus recursos humanos.

Entre outros factores de motivação, o salário surge como o centro das relações de intercâmbio entre as pessoas e as organizações. De acordo com Adams (1963) citado por Rocha (2005), “A importância deste reflecte-se na teoria da equidade do processo de motivação, quando uma pessoa se apercebe que o rácio do seu desempenho sobre os seus ganhos e o rácio do desempenho dos outros sobre os respectivos ganhos são iguais.”.

Os salários são fixados sobre a forma de lei ou de outro qualquer instrumento regulamentar tendo em consideração três variáveis: “competitividade externa; consistência interna; contribuição individual” (Rocha, 2005), conforme se pode observar no quadro 1:

Quadro 1 – As variáveis

Competitividade externa	Consistência interna	Contribuição individual
Mercados de trabalho	Conteúdo funcional, avaliação e qualificação de funções	Sistema de mérito; Antiguidade; Competências
Fixação dos salários médios		Ajustamento salarial

Existe equidade externa dos salários ou remunerações quando estes são equitativos e justos em relação aos mesmos cargos de outras organizações que actuam no mercado de trabalho.

Assim, definiram-se os seguintes conceitos base:

- Competitividade externa como a relação de equidade existente entre os mesmos cargos de diferentes organizações e as consequências daí resultantes para estas e para os indivíduos que as integram;

- Equidade interna como a relação de equidade e de justiça dos salários dos cargos da organização visando o equilíbrio interno;

- Equidade relativa como a relação de equidade e de justiça dos salários referentes ao mesmo cargo entre as sub-organizações duma organização superior visando o equilíbrio entre estas.

Em 1989 o sistema retributivo da Função Pública foi reestruturado pelo Decreto-Lei n.º 184/89 de 2 de Junho que teve como objectivo “(...) devolver coerência e de o dotar de equidade, quer no plano interno, quer no âmbito do mercado de emprego em geral.”. Em consequência, o sistema retributivo das Forças Armadas foi harmonizado pelo Decreto-Lei n.º 57/90 de 14 de Fevereiro que tinha como finalidade proceder à “(...) definição de uma equilibrada estrutura indiciária para os postos militares e, por outro, assegurar a sua indispensável articulação e harmonização com as restantes estruturas indiciárias especial e geral.”. Sobressai, face ao decretado por estes dois diplomas, a elevada importância do tema em estudo “Sistema retributivo nas Forças Armadas: equidade interna, equidade relativa e competitividade externa”, que é reforçada pela conjuntura económica e social que se vive e ao grande destaque que a remuneração dos militares teve na comunicação social durante o ano de 2005.

Como objectivo desta investigação decidiu-se verificar se o decretado para este sistema retributivo garante, actualmente, o equilíbrio e a competitividade ambicionadas e na falta destes que consequências acarreta para o militar e para as Forças Armadas (FA).

No sentido de tornar este assunto o mais objectivo e claro possível foi necessário definir os seguintes critérios de delimitação:

- Equidade interna entre categorias, excluídos os postos de Oficial General, Aspirante e 2º Furriel, e tendo como base de investigação uma remuneração de referência;
- Equidade relativa entre Ramos para o posto de Coronel, no desempenho de função de Comando de Unidade, com missões de carácter operacional, e tendo como base de investigação uma remuneração de referência;
- Competitividade externa entre o posto de Coronel do Exército e cargos/funções equiparadas de um grupo de profissões, dos corpos especiais da função pública, e tendo como base de

investigação uma remuneração de referência;

- Período de evolução da remuneração, para recolha de dados: 1989 a 2005.

Apesar de se ter apresentado nos parágrafos anteriores a problemática, ao definir-se a orientação escolhida, o percurso metodológico¹ iniciou-se com a construção da questão central que guiou a nossa investigação: **Qual a consistência da equidade e da competitividade do sistema retributivo das Forças Armadas, e em que medida esta afecta os militares, o Exército e as Forças Armadas?** Esta foi sendo complementada, durante a segunda etapa da metodologia, com uma pesquisa bibliográfica e documental sobre a gestão de recursos humanos, com a leitura da legislação em vigor e de artigos da imprensa (escrita e *on-line*) e pela realização de entrevistas exploratórias.

Com a questão central definida houve a necessidade de levantar as questões derivadas que habilitassem a condução de um trabalho sistemático de interpretação dos dados obtidos na observação:

1. Qual a consistência da equidade interna do sistema retributivo no Exército?
2. Em que medida a remuneração², como componente do sistema retributivo, é importante como factor de motivação para os militares do Exército?
3. Em que medida a consistência da equidade interna do sistema retributivo é percebida pelos militares do Exército?
4. Qual a consistência da equidade relativa do sistema retributivo nas Forças Armadas, tendo como referência o mesmo posto em funções de Comando de uma Unidade com responsabilidades operacionais?
5. Em que medida a consistência da equidade relativa do sistema retributivo das FA afecta a qualidade e a quantidade dos recursos humanos recrutados pelos Ramos?
6. Em que medida a competitividade externa do sistema retributivo das Forças Armadas, tendo como referência cargos equiparáveis, afecta o militar?
7. Em que medida a competitividade externa do sistema retributivo das Forças Armadas, tendo como referência cargos equiparáveis, afecta o Exército?

Face às questões derivadas levantadas admitiram-se as seguintes hipóteses:

1. O sistema retributivo garante a equidade interna, de acordo com as qualificações, responsabilidades e o risco exigidos para o desempenho de cada posto/cargo/função e na

¹ De acordo com a metodologia científica preconizada por Raymond QUIVY e Luc Van CAMPENHOUDT (1998), ministrada pelo TCOR INF Barreiro dos Santos no âmbito da cadeira de Metodologia de Investigação Científica ao Curso de Estado-Maior de 2005/07.

² Em específico a sua componente salarial.

medida em que a aplicação dos suplementos é correcta³.

2. A remuneração (sistema retributivo), sendo um factor de insatisfação ou necessidade primária, não é a motivação de maior grau de importância para os militares.⁴
3. Os militares do Exército evidenciam uma grande correlação entre a estrutura hierárquica e a sua percepção de equidade interna do sistema retributivo.⁵
4. A falta de harmonização na interpretação da legislação e na aplicação dos suplementos entre os Ramos não garante a equidade relativa do sistema retributivo⁶.
5. A fraca consistência da equidade relativa do sistema retributivo não afecta a quantidade e não constitui um factor diferencial na qualidade dos recursos humanos recrutados pelos Ramos.⁷
6. As consequências da falta de competitividade externa do sistema retributivo para o militar são a diminuição do poder de compra e implicitamente a diminuição de *Status* social⁸.
7. Na actual conjuntura económica, apesar da falta de competitividade externa do sistema retributivo das FA, o Exército não possui dificuldades em garantir em quantidade e em qualidade os recursos humanos necessários ao cumprimento das suas missões.⁹

Para confirmar as hipóteses levantadas realizou-se a análise empírica, dos dados obtidos no trabalho de campo, apoiada num modelo hipotético-dedutivo.

A apresentação escrita do trabalho está organizada em três partes distintas. Na primeira pretende-se garantir um suporte conceptual e factual que apoie a análise. Na segunda desenvolve-se o modelo de análise e a observação. Na terceira apresenta-se e interpreta-se os dados recolhidos, estruturando-a em três capítulos: Equidade interna do Exército, Equidade relativa entre os Ramos e Competitividade externa do Exército no mercado de trabalho.

Por fim, a exposição escrita termina com as conclusões e recomendações, e com uma autocrítica ao trabalho desenvolvido.

³Variáveis em estudo: Sistema retributivo (remuneração); Equidade interna.

⁴Variáveis em estudo – Sistema retributivo (Remuneração); Grau de importância como motivação.

⁵Variáveis em estudo – Sistema retributivo (Remuneração); Correlação com a estrutura hierárquica; Percepção de equidade interna.

⁶Variáveis em estudo – Sistema retributivo (Remuneração); Interpretação da legislação sobre os suplementos; Aplicação de suplementos; Equidade relativa.

⁷Variáveis em estudo – Sistema retributivo (Remuneração); Quantidade dos recursos humanos recrutados; Qualidade dos recursos humanos recrutados.

⁸Variáveis em estudo – Sistema retributivo (Remuneração); Competitividade externa; Poder de compra.

⁹Variáveis em estudo – Sistema retributivo (Remuneração); Quantidade dos recursos humanos recrutados; Qualidade dos recursos humanos recrutados.

I.ENQUADRAMENTO CONCEPTUAL E QUADRO DE REFERÊNCIAL LEGAL

Nesta primeira parte pretende-se “alicerçar” uma base conceptual constituída por teorias, conceitos e termos técnicos que possibilitem a construção de um trabalho de campo útil, bem como uma análise sustentada.

I.1.DA MOTIVAÇÃO

As razões de não se obter o rendimento esperado numa organização poderão ser, entre outras, da seguinte ordem:

- Os trabalhadores não têm conhecimentos adequados ao desempenho, e o trabalho é demasiado rotineiro;
- Os salários são baixos;
- As chefias não reconhecem o trabalho dos subordinados;
- A organização não tem o prestígio esperado.

A disposição de contribuir para o rendimento da organização significa, sobretudo, disponibilidade para sacrificar o “eu” em proveito do grupo, mas “Esta disposição varia de indivíduo para indivíduo e mesmo no próprio indivíduo, com o passar do tempo. Isto significa que a contribuição, para o rendimento, dos colaboradores que compõem a organização é instável, visto que as contribuições de cada participante na organização variam enormemente, em função não somente das diferenças individuais existentes entre os colaboradores, mas também do sistema de recompensas aplicado pela organização, para incrementar as contribuições. Pelo que existe a necessidade de compreender a motivação humana. Esta, está directamente relacionada com o comportamento e este é causado por estímulos externos e/ou internos, motivado por uma finalidade e é orientado para objectivos (pessoais e organizacionais)” (Chiavenato, 2004).

Assim, importa sublinhar que “A força dinâmica e constante que motiva a desencadear um dado comportamento é a necessidade. Um indivíduo está motivado quando o seu comportamento é dirigido a um objectivo. A transferência deste conceito para o mundo do trabalho significa responder a questões como:

O que leva os indivíduos a trabalhar?

Como é que os indivíduos são motivados?

Porque é que nas mesmas circunstâncias, umas pessoas trabalham melhor do que outras?”(Rocha, 2005).

I.1.1. Teorias da Motivação

Dos diversos autores consultados sobre as teorias da motivação foram seleccionadas, como apoio conceptual, a teoria da hierarquização das necessidades de Maslow, a Teoria dos dois factores de Herzberg e a teoria da Equidade.

I.1.1.1. Teoria da hierarquização das necessidades de Maslow

Segundo Maslow (1964) citado por Chiavenato (2004), as necessidades humanas estão hierarquizadas numa pirâmide segundo um conjunto de cinco necessidades. Na base da pirâmide encontram-se as necessidades de satisfação interna – as chamadas necessidades primárias – e no topo encontram-se as necessidades de satisfação externa – as chamadas necessidades secundárias (vide Anexo A - Hierarquia das necessidades humanas segundo Maslow).

Enquanto que as necessidades primárias são concretas e podem ser satisfeitas por recompensas externas à pessoa (como a alimentação, o dinheiro, o prestígio, a amizade, entre outras), as necessidades secundárias apenas podem ser satisfeitas por recompensas que são dadas intrinsecamente pelas pessoas a si próprias (como o sentimento de realização, entre outras), e que não são observáveis nem controláveis por outros, conforme se pode constatar no quadro 2.

Quadro 2 - As necessidades humanas segundo Maslow

	Necessidades primárias		Necessidades secundárias		
	Fisiológicas	Segurança	Sociais	Estima	Auto-realização
Características	Inatas. Premência.	Dependência da organização.	Elevada importância na gestão de recursos humanos.	Comparação e hierarquização na organização e na sociedade.	Intrínseca à pessoa. Desenvolvimento e evolução pessoal.
Finalidade	Sobrevivência.	Protecção, segurança no trabalho.	Integração social.	Obter prestígio social.	Valorização pessoal.
Tipo de necessidade	Fome, sede, descanso, abrigo, reprodução.	Protecção, segurança.	Associação, participação, aceitação, amizade, afecto e de amor.	Auto-avaliação, autoconfiança, necessidade de aprovação social, reconhecimento social, <i>status</i> , prestígio, reputação e consideração.	Autonomia, independência, autocontrolo, competência e plena realização, da utilização plena dos talentos individuais.

I.1.1.2. Teoria dos dois factores de Herzberg

Herzberg (1959), citado por Chiavenato (2004), alicerça a sua teoria no ambiente externo e no trabalho do indivíduo, conforme se pode verificar pela leitura do quadro 3.

Quadro 3 - As necessidades humanas segundo Herzberg

	Factores higiénicos ou de insatisfação	Factores motivadores ou de satisfação
Características	Se ausentes afectam a motivação. Não influenciam decisivamente a motivação.	Levam à satisfação.
Utilidade organizacional	Obter motivação. Evitar a insatisfação.	Aumento de produtividade em níveis de excelência
Tipo de condições	Condições de trabalho e conforto, políticas da organização e administração, relações com o supervisor, competência técnica do supervisor, salário, segurança no cargo e relações com os colegas.	Delegação de responsabilidade, liberdade de decidir, oportunidade de promoção, uso pleno das capacidades pessoais, estabelecimento de objectivos e avaliação por objectivos, simplificação do cargo e enriquecimento do cargo.
Efeitos	Quando precários provocam insatisfação.	Duradouro de satisfação.

Na essência Herzberg afirma que a satisfação depende de actividades desafiadoras e estimulantes do cargo – factores motivadores - e a insatisfação depende do ambiente, da supervisão, dos colegas e do contexto geral do cargo – factores de insatisfação (vide Anexo B - Teoria dos dois factores de Herzberg).

I.1.1.3. Teoria da Equidade

Adams (1963), citado por Rocha (2005), teorizou que a falta de equidade existe quando uma pessoa se apercebe que o rácio do seu desempenho sobre os seus ganhos e o rácio do desempenho dos outros sobre os respectivos ganhos não são iguais.

Ao contrário, se os rácios forem iguais, o indivíduo apercebe-se da equidade:

$$\frac{\text{Desempenho da pessoa}}{\text{Ganhos da pessoa}} = \frac{\text{Desempenho dos outros}}{\text{Ganhos dos outros}}$$

O esforço dos indivíduos para restaurar a equidade pode tomar várias formas, podem mudar o seu desempenho, aumentando ou diminuindo a quantidade ou qualidade do seu trabalho, ou podem tentar mudar os seus ganhos.

I.1.2. Instrumentos de Motivação

Um dos grandes desafios das organizações consiste na sua capacidade de motivar os seus recursos humanos e cativar novos.

Apresentam-se no quadro 4 alguns instrumentos que uma organização pode dispor para motivar os seus recursos humanos.

Quadro 4 - Instrumentos de motivação (Rocha, 2005)

Instrumento	Instrumentalização
Trabalho	<ul style="list-style-type: none">- Da participação dos trabalhadores ou funcionários, proporcionando que sejam ouvidos e participem no processo de decisão.- Do enriquecimento do trabalho, satisfazendo assim as necessidades mais elevadas na hierarquia de Maslow.- Do alargamento de funções, aumentando o número de tarefas e evitar a rotina.- Da adequação das pessoas às funções.- Da adequação da recompensa às pessoas.- Da adequação da recompensa ao nível de execução.- No adequar, na medida do possível, os objectivos e metas individuais à organização.
Dinheiro	<ul style="list-style-type: none">- O colaborador deve ter clara preferência pelo dinheiro.- Deve fazer-se claro que um aumento de dinheiro exige também um aumento de rendimento.- E que um aumento de rendimento significa um aumento de esforço.
Recompensas Informais	<ul style="list-style-type: none">- Agradecimentos.- Reconhecimento público: medalhas, diplomas e registo em documento oficial.- Participação na organização.
Recompensas formais	<ul style="list-style-type: none">- Devem satisfazer as necessidades.- Deve ser igual para todos.- Deve destacar-se o valor a dar a uma recompensa, anunciando-se de forma que sejam conhecidos publicamente aqueles que recebem recompensas.

I.2.DAS RECOMPENSAS

Os processos de recompensar as pessoas constituem os elementos fundamentais para o incentivo e motivação das pessoas, tendo em vista, por um lado, os objectivos da organização e, por outro, os objectivos individuais.

Os processo de recompensar as pessoas, pelas organizações, são constituídos por:

- Remunerações e incentivos;
- Benefícios e serviços.

As organizações têm desenvolvido sistemas de recompensas que provocam um impacto directo na sua capacidade de atrair, reter e motivar os seus colaboradores.

I.2.1. Recompensa financeira

A recompensa financeira, que constitui a remuneração, é “composta por três elementos” (Chiavenato, 1999):

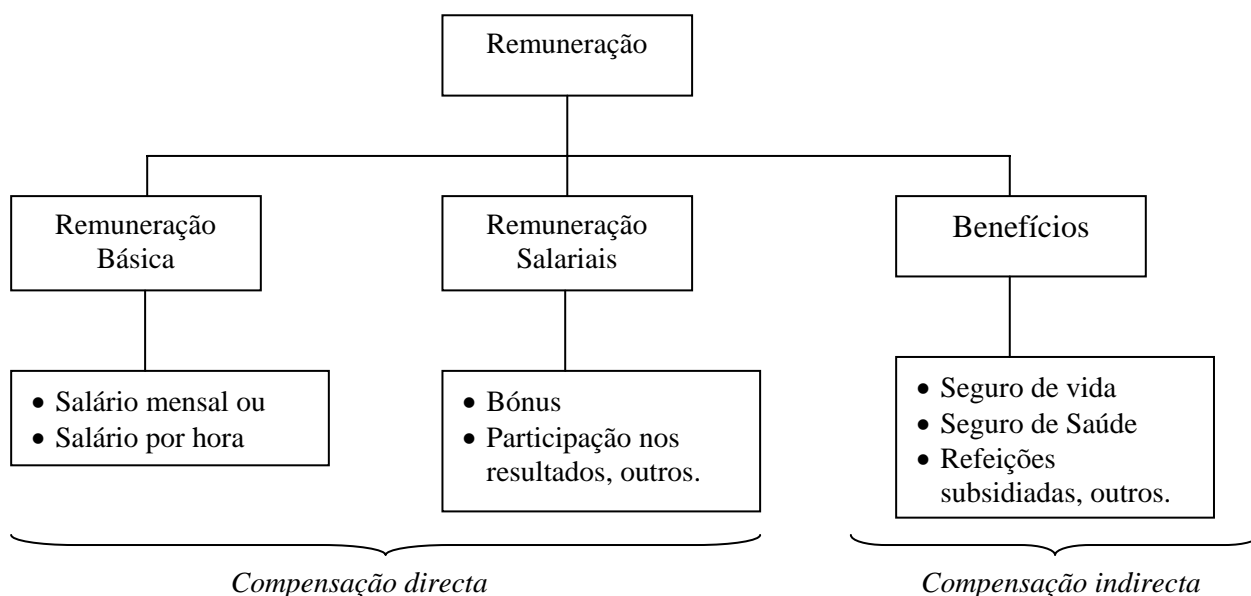


Figura 1 - Os três elementos da remuneração

A compensação directa ou salário directo consiste na remuneração que cada recurso humano recebe sob a forma de salário, bónus, prémios ou comissões. A compensação indirecta ou salário indirecto é decorrente de cláusulas de convenção colectiva do trabalho, do plano de benefícios e dos serviços sociais oferecido pela organização. A soma do salário directo e do salário indirecto constitui a remuneração. Assim, considera-se que a remuneração é o género e o salário é a espécie (vide Anexo C - Conceitos).

I.2.2. Recompensas não financeiras

As recompensas não financeiras, que se apresentam no quadro 5, fazem parte do sistema de recompensas de uma organização e dizem respeito ao cargo¹⁰ e ao ambiente de trabalho.

¹⁰ De acordo com o Glossário do Comando de Instrução do Exército, o cargo é o conjunto de deveres, funções, tarefas e actividades.

Quadro 5 – Recompensas não financeiras

Factores relativos ao Cargo	Factores relativos ao ambiente de trabalho
<ul style="list-style-type: none">• Variedade• Identidade• Significado• Autonomia• Retroacção, outros	<ul style="list-style-type: none">• Políticas de recursos humanos• Símbolos de <i>Status</i>• Reconhecimento• Prestígio• Condições ambientais• Qualidade de vida no trabalho• Área de Lazer• Segurança no emprego• Flexibilidade de horário, outros

I.2.3.O salário

Interessa-nos, agora, definir a importância do salário nas relações de intercâmbio entre os recursos humanos e as organizações.

I.2.3.1.O salário para os recursos humanos

Chiavenato (1999) afirma que “o trabalho é o meio para atingir o salário – objectivo intermédio. Com o salário as pessoas esperam atingir seus objectivos finais. Pode-se, assim, definir que o salário é a fonte de rendimento que define o padrão de vida de cada pessoa.”

I.2.3.2.O salário para as organizações

Para as organizações “o salário representa simultaneamente um custo e um investimento” (Chiavenato, 1999). No primeiro caso por se reflectir no custo do produto final; investimento na medida que é uma aplicação no trabalho.

I.2.3.3.Determinação do salário

Há factores internos e externos que condicionam o valor dos salários (figura 2 - Composto salarial). A determinação dos salários é complexa, uma vez que muitos factores variáveis e interrelacionados exercem efeitos diferenciados sobre os salários. Estes factores actuam independentemente ou harmonicamente no sentido de elevarem ou baixarem o valor do salário.

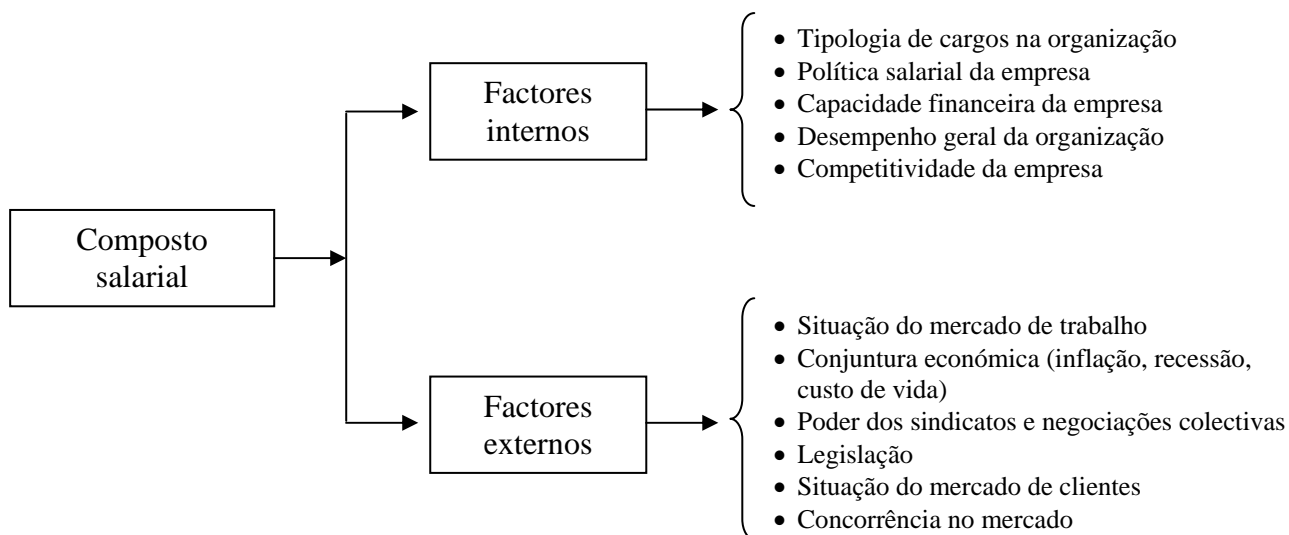


Figura 2 - Composto salarial (Chiavenato, 1999)

I.2.3.4.Administração de salários

De acordo com Chiavenato (1999) a “Administração de salários é o conjunto de normas e procedimentos que visam estabelecer e/ou manter as estruturas de salários equitativas e justas na organização. Essas estruturas de salários deverão ser equitativas e justas em relação:

- À coerência interna entre salários e os cargos da organização, visando o equilíbrio interno;
- À coerência externa dos salários em relação aos mesmos cargos de outras organizações que actuam no mercado de trabalho, visando o equilíbrio externo.”

I.2.3.5.Sistema de Remuneração

Chiavenato (1999) define como critérios para uma política de remuneração os seguintes:

- Adequada – A compensação deve distanciar-se dos padrões mínimos estabelecidos;
- Pagamento de acordo com esforço, competências e capacidades;
- Balanceada – Pacote de salário, benefícios e outras recompensas deve ser razoável;
- Eficácia quanto a custos – Os salários não podem ser excessivos, mas em função do que a organização pode pagar;
- Segura – Fazer sentir os trabalhadores seguros satisfazendo-lhes as necessidades básicas;
- Incentivadora – Motivar o trabalho produtivo;
- Aceitável para os empregados – Representa um sistema razoável para trabalhadores e organização.

Em Chiavenato (1999) um sistema de remuneração deve conter as seguintes características: Equilíbrio interno *versus* equilíbrio externo; Remuneração fixa ou remuneração variável; Desempenho ou tempo de casa; Remuneração do cargo ou remuneração da pessoa; Igualitarismo

ou elitismo; Remuneração abaixo do mercado ou acima do mercado; Prémios monetários ou prémios não monetários; Remuneração aberta ou remuneração confidencial; Centralização ou descentralização das decisões salariais.

I.2.4.A remuneração do militar

Entende-se por remuneração o composto salarial que o militar tem direito a auferir e que vem consagrado no Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR):

- No Artigo 20.º do Capítulo II do Título II do Livro I - Remuneração - O militar tem, nos termos fixados em lei própria, direito a receber remuneração de acordo com a sua condição militar, forma de prestação de serviço, posto, tempo de serviço, cargo que desempenhe, qualificações adquiridas e situações particulares de penosidade e risco acrescido;

- Artigo 120.º da Secção II do Capítulo II do Título I do Livro II – Remuneração:

1 - O militar na efectividade de serviço tem direito a remuneração base adequada ao respectivo posto, o tempo de permanência neste, nos termos definidos em legislação própria;

2 - O militar beneficia, nos termos fixados em legislação própria, de suplementos específicos conferidos em virtude da natureza da condição militar e da especial responsabilidade, penosidade e riscos inerentes às funções exercidas, designadamente as de comando.

I.2.4.1.Remuneração Base (RB)

O Decreto-Lei nº 328/99 define como RB:

- Abono mensal, divisível, devido aos militares na efectividade de serviço;
- Paga em 14 mensalidades, incluindo subsídio de Natal e subsídio de férias;
- Escalões – posições remuneratórias no âmbito de cada posto;
- Escala remuneratória com índice de referência 100;
- Prestações familiares e sociais de acordo com lei geral;
- Abono de alimentação, geralmente em espécie e abono de fardamento;

A fixação da RB executa-se da seguinte forma:

- É determinada pelo índice correspondente à categoria e escalão em que o militar está posicionado;

- Escalão é cada uma das posições remuneratórias criadas no âmbito das carreiras horizontais ou de cada categoria integrada em carreira;

- Integra a escala indiciária para os corpos especiais (vide Anexo D – Índices 100 dos corpos especiais de 2005);

- A RB anual é abonada em treze mensalidades, uma das quais correspondente ao subsídio de

Natal, havendo ainda direito a subsídio de férias nos termos da lei.

I.2.4.2. Suplementos

O Decreto-Lei nº 328/99 define suplementos como acréscimos remuneratórios decorrentes de: Particularidades específicas das funções militares; Forma de prestação de serviço em que se materializam. Os suplementos obrigatórios são:

- Suplemento de condição militar – Ónus e restrições específicas da função militar; Remunerado por inteiro em prestação única; Componente fixa: actualizável na percentagem dos vencimentos das Forças Armadas; Componente variável: 14,5% sobre remuneração base;
- Despesas de representação com base na remuneração base.

I.2.4.3. Descontos

De acordo com o Decreto-Lei nº 328/99 os descontos obrigatórios são:

- Imposto sobre o rendimento das pessoas singulares;
- Quotas para pensões de reforma e de sobrevivência;
- Desconto para o Instituto de Acção Social das Forças Armadas e para o de Cofre de Previdência;
- Penhoras e pensões resultantes de sentença judicial.

I.3. ESTUDOS REALIZADOS SOBRE O SISTEMA RETRIBUTIVO¹¹

I.3.1. Análise evolutiva e comparativa do sistema retributivo

A análise evolutiva e comparativa do sistema retributivo foi o tema de um artigo publicado no Boletim da Escola Prática de Administração Militar (4: 15-20) em resultado de um estudo realizado em 1999.

I.3.1.1. Objectivo do estudo

O objectivo do estudo em causa foi a análise e a comparação da evolução da RB dos militares com a de outras carreiras inseridas nos corpos especiais da Administração Pública.

I.3.1.2. Delimitação da investigação

Na investigação realizada foram definidos para delimitação os seguintes factores:

- RB;

¹¹ Até Mai05.

- Não foram considerados quaisquer subsídios, horas extraordinárias, redução de horários de trabalho.

I.3.1.3.As carreiras da função pública consideradas na investigação

As carreiras da função pública consideradas na investigação foram as seguintes:

Quadro 6 – Carreiras da função pública em estudo

Corpo especial	Posto / Função
Militares das Forças Armadas / Exército	Coronel
Dirigentes da Função Pública	Director de Serviço
Docentes Universitários	Professor Catedrático
Magistrados Judiciais	Juíz de Círculo
Médicos	Chefe de Serviço

I.3.1.4.Evolução dos sistemas retributivos

Apesar de começarem sensivelmente iguais é sobretudo nos anos 89/90 que a evolução dos sistemas retributivos das carreiras em análise se diferenciaram (Vide Anexo E - Evolução do sistema retributivo do Posto de Coronel e dos cargos equiparados das carreiras em estudo). O factor primordial para esta mudança foi a aplicação do novo sistema retributivo, de acordo com o Decreto-Lei nº 184/89 de 2 de Junho, baseado em índices e escalas indiciárias (vide Anexo F – Evolução do sistema retributivo das Forças Armadas).

I.3.1.5.Evolução dos sistemas retributivos das carreiras em estudo

Na comparação, espelhada no anexo G (Evolução do sistema retributivo da carreira de Oficial e das carreiras em análise comparativa), verifica-se a existência de uma grande disparidade de tratamento entre as várias carreiras.

A situação que se apresenta para a carreira militar é crítica face aos seguintes aspectos:

- Na fase final da vida activa os militares são o grupo profissional com tratamento menos favorável;
- A situação na reforma é bastante mais desfavorável em comparação com as restantes carreiras em estudo.

I.3.2.Análise do sistema de remuneração base das Forças Armadas (FA)

A Divisão de Pessoal do Estado-Maior do Exército¹² realizou um estudo não publicado, em Maio de 2005, sobre o sistema de remuneração base das FA que tinha como finalidade comparar o actual modelo de RB com um baseado em quatro escalas indiciárias distintas.

¹² Actualmente integrada na Divisão de Recursos.

I.3.2.1.Delimitação da investigação

Nesta investigação foi tida apenas como objecto de estudo a RB (vide Anexo H – Comparação da evolução dos vencimentos).

I.3.2.2.Comparação (Pereira, 2005)

Quadro 7 – Comparação dos modelos de remuneração

	Modelo Actual	Modelo por escalas indiciárias diferentes
Vantagens	<ul style="list-style-type: none"> - Uniformização; - Mantém o factor espírito de corpo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Permite efectuar aumentos/ajustamentos diferenciados em cada categoria, sem implicações para as outras; - Permite uma remuneração de acordo com as competências exigidas para a categoria.
Desvantagens	<ul style="list-style-type: none"> - Não faz uma separação entre as categorias que exigem competências distintas; - Desvantagens financeiras face a um ajustamento da remuneração de um posto; - Implica o ajustamento de todos os postos; - A valorização de uma categoria ou posto irá implicar a sobrevalorização de outros; - Não premeia uma carreira horizontal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pode não satisfazer o conceito de espírito de corpo. - Pode criar um fosso nas remunerações entre as categorias.

I.4.DO ORÇAMENTO DO MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL – EXÉRCITO

I.4.1.Inserção das Forças Armadas na Administração Pública

De acordo com Baptista (2005), “Num regime democrático, toda a administração do Estado encontra-se submetida ao poder político, legitimado pela vontade popular. Assim se verifica em Portugal, determinando o artigo 182.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) que o Governo é o órgão de condução da política geral do país e o órgão superior da administração pública.” Assim, como órgão superior da Administração Pública¹³, compete ao Governo¹⁴ dirigir os serviços e a actividade da administração directa do Estado, civil e militar, superintender na administração indirecta e exercer a tutela sobre esta e sobre a administração autónoma.

A Constituição da República, no Art.º 202º do Título X, determina que “as Forças Armadas situam-se na administração directa do Estado e o Governo é o órgão superior da administração das Forças Armadas”. No nº 1 do Art.º 35º do Decreto-Lei nº 29/82 de 11 de Dezembro, diz que

¹³ Se em sentido orgânico, usam iniciais maiúsculas – Administração Pública – ou explicitam organização administrativa pública; se em sentido material, usam minúsculas – administração pública – ou explicitam actividade/acção administrativa pública (Baptista, 2005).

¹⁴ De acordo com a Constituição da República, Art.º 185º do Título IX, o Governo é o órgão de condução da política geral do país e o órgão superior da administração pública.

“As Forças Armadas inserem-se na administração directa do Estado através do Ministério da Defesa Nacional”. Por sua vez, no nº 1 do Art.º 1º da Lei Orgânica de Bases da Organização das Forças Armadas vem expresso que “As Forças Armadas... inserem-se na administração directa do Estado através do Ministério da Defesa Nacional” e no nº 3 deste mesmo artigo é determinado que “O Ministério da Defesa Nacional (MDN) é politicamente responsável... pela administração das Forças Armadas...” (vide Anexo I – A Administração Pública).

I.4.2.Orçamento do Estado

Em qualquer orçamento a apresentação das despesas e receitas obedecem a um conjunto de critérios.

I.4.2.1.Classificação da despesa pública

A despesa pública pode ser classificada, simultaneamente, segundo diversos critérios. Neste parágrafo discriminam-se quatro dos principais critérios de classificação que integram o sistema: classificação orgânica, funcional, económica e Programas Orçamentais.

De acordo com a classificação orgânica “a despesa pública é discriminada por departamentos da administração pública que, em regra, correspondem aos Ministérios. Esta permite identificar o ministério responsável pela execução da despesa e, assim avaliar o seu contributo e desempenho no cumprimento dos objectivos e políticas do Governo.” (Pereira et al., 2005).

De acordo com a classificação funcional “a despesa pública é desagregada pelos diferentes domínios de intervenção do Estado a que correspondem funções específicas, como defesa nacional, educação, segurança social, entre outros” (Pereira et al., 2005).

A classificação económica “possibilita uma decomposição por grandes agregados, como despesa com o pessoal, aquisição de bens e serviços, entre outras.” (Pereira et al., 2005).

Os Programas Orçamentais “são um conjunto bem definido de actividades que concorrem para uma finalidade passível de medição e que se destina a dar satisfação às necessidades” (Pereira et al., 2005).

I.4.2.2.Classificação das receitas

Relativamente às receitas apenas são aplicados os critérios de económica e orgânica. Aborda-se apenas o critério económico, com o qual “as receitas são desagregadas entre receitas correntes (como transferências de correntes, vendas de bens e serviços, entre outros), receitas de capital (como transferências de capital, venda de bens de investimento, entre outros) e outras receitas.” (Pereira et al., 2005).

I.4.2.3.Sub-fontes de financiamento

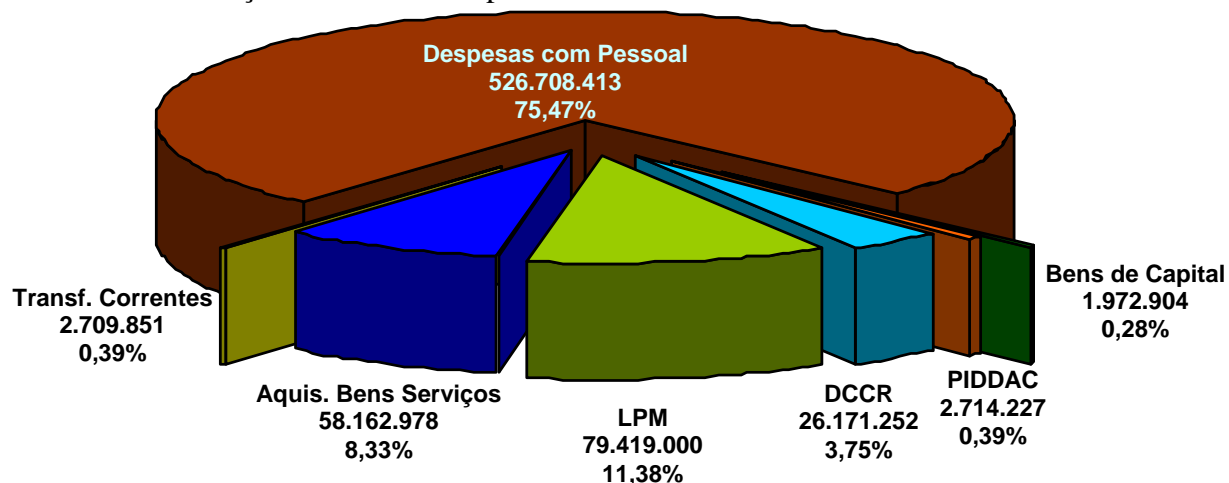
As principais sub-fontes de financiamento da componente Exército do orçamento do MDN são o Orçamento do Ministério da Defesa Nacional - Exército, a Lei de Programação Militar (LPM), Despesas Com Compensação em Receitas (DCCR) e o Plano de Investimento e Despesas de Desenvolvimento da Administração Central (PIDDAC).

I.4.3.Estrutura do Orçamento do Ministério da Defesa Nacional – Exército (OMDN-Ex)

O OMDN-Ex contempla quatro grupos de despesas: despesas com pessoal¹⁵, aquisição de bens e serviços, transferências correntes e bens de capital respeitantes a cada ano económico. Estas visam suportar as actividades de Vida Corrente e Funcionamento Normal que se destinam à existência das condições mínimas necessárias ao cumprimento das missões das Unidades, Estabelecimentos ou Órgãos (UEO). A elaboração do OMDN-Ex inicia-se com as directivas do Ministro da Defesa Nacional, passa por um ciclo devidamente estabelecido (vide Anexo J - Ciclo do OMDN-Ex) e termina com a aprovação por parte do Governo.

A Inscrição do OMDN-Ex para o ano 2006 é de 697.858.625 EUROS (vide Anexo K - OMDN-Ex/06 - Inscrição Orçamental MDN).

Gráfico 1 – Inscrição do OMDN-Ex para o ano 2006.



Este gráfico espelha claramente a seguinte afirmação “Limitações orçamentais que se traduzem, inevitavelmente, numa desequilibrada repartição de despesas entre o funcionamento normal e investimento nas FA, em que as primeiras nos últimos anos têm apresentado cifras que ultrapassam os 90%.” (Baltazar, 2005).

¹⁵ Engloba as despesas com “Remunerações Certas e Permanentes”, “Abonos variáveis ou Eventuais” e “Segurança Social” nos termos definidos pelo classificador de receitas e despesas públicas (Decreto Lei nº 26/2002, de 14Fev02).

II. TRABALHO DE CAMPO

Nesta etapa da investigação pretende-se realizar uma análise hipotética-dedutiva e estatística com a finalidade de confirmar as hipóteses levantadas fazendo uso do critério da refutabilidade e com base em entrevistas, em questionários e em estudos que abordam aspectos importantes para esta temática.

II.1. CARACTERIZAÇÃO DO MODELO DE ANÁLISE

II.1.1. Modelo de análise

Na introdução foram definidas as hipóteses que caracterizam o modelo hipotético-dedutivo em que se apoiou este trabalho. No entanto, para auxiliar o entendimento do leitor na interpretação dos dados recolhidos, este encontra-se explanado no quadro 8 (Modelo de análise):

Quadro 8 – Modelo de análise

Conceitos	Dimensões	Hipóteses	Indicadores
Equidade interna.	Exército	H1	Equilíbrio do binómio desempenho/ganhos <i>versus</i> desempenho/ganhos dos outros
			Considera aspectos como conteúdo funcional, grau de risco, grau de responsabilidade, grau de tecnicismo, qualificações, antiguidade e competências exigidas para o desempenho do Posto/cargo/função.
			Correcta aplicação de suplementos
		H2	A remuneração não é a motivação de maior grau de importância para os militares
			As motivações de maior grau de importância para os militares são as necessidades secundárias, segundo a teoria de hierarquização das necessidades de MASLOW
		H3	Os militares têm uma percepção hierarquizada da remuneração
Os militares têm uma percepção de equilíbrio desempenho/ganhos <i>versus</i> desempenho/ganhos dos outros			
Equidade relativa.	Posto de Coronel dos 3 Ramos das FA	H4	Prevê que o militar receba um suplemento por desempenhar uma actividade que exige maior risco, maior desgaste físico e qualificações específicas
			Diferente interpretação da legislação referente aos suplementos e falta de harmonização na aplicação dos suplementos entre os Ramos
		H5	Não é um factor diferencial na qualidade dos recursos humanos recrutados pelos Ramos
			Não afecta a quantidade dos recursos humanos recrutados
Competitividade externa.	Funções equiparadas ao posto de Coronel	H6	Perda de poder de compra comparativamente com as profissões da função pública “historicamente” equiparadas
			O sistema retributivo das FA não garante a harmonização e articulação com as outras estruturas indiciárias
		H7	O Exército não tem dificuldades no recrutamento
			A falta de competitividade não afecta a qualidade/quantidade dos recursos humanos recrutados

II.1.2.Procedimentos

Tendo em vista a operacionalização de todo o processo do quadro referido anteriormente seguiu-se o seguinte “Road Map”:

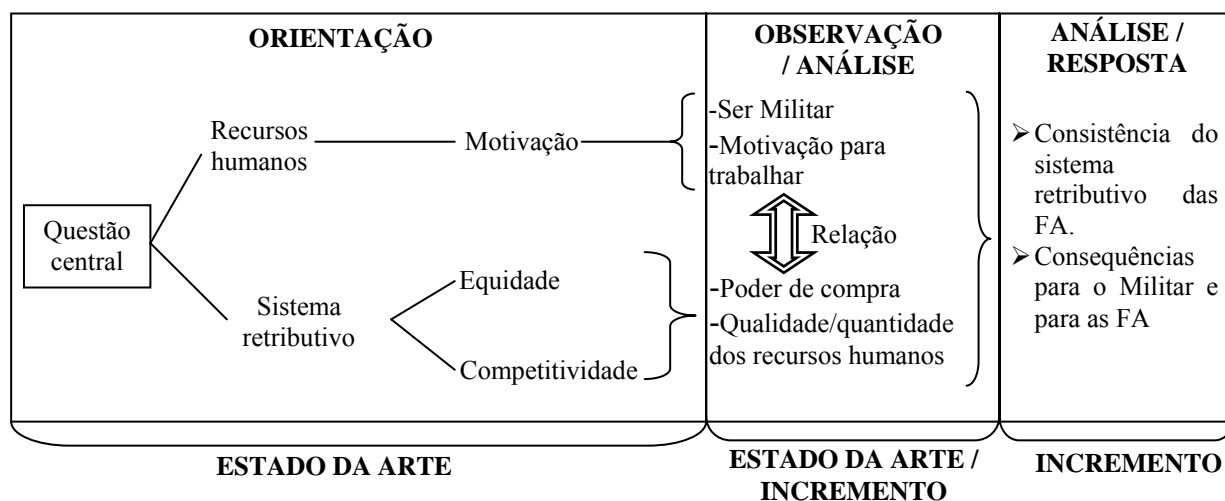


Figura 3 – Road Map

II.2.CARACTERIZAÇÃO DA OBSERVAÇÃO

Para facilitar a leitura e compreensão da etapa de análise pelo leitor expõe-se neste capítulo a etapa de observação.

As técnicas de observação aplicadas consistiram no *inquérito*, na *experimentação* e no *estudo de “vestígios”*¹⁶.

II.2.1.Situação Socio-Económica

A remuneração será afectada por factores com características bem definidas e estáveis e que sejam representativos dos recursos humanos em estudo¹⁷. Os factores escolhidos nesta investigação são os seguintes:

- Período em análise - entre 1989 (consagração do actual sistema retributivo pelo diploma de Decreto-Lei nº 184/89, de 2 de Junho) e 2005 (ano de início desta investigação);
- Situação socio-económica de referência dos recursos humanos: No activo; Diuturnidade 4 + AC (de acordo com o Decreto-Lei nº 97/89 de 29 de Março, as remunerações eram baseadas em letras, neste caso - A e C, e diuturnidades, nesta situação - 4) ou equivalente para as outras profissões em 1989; 1º Escalão do posto/cargo em 2005; Solteiro; Na situação de não deslocado;

¹⁶ Estudos de vestígios - Estudos científicos realizados pelo CPAE, pelo MDN e por outras entidades que abordam aspectos importantes para este trabalho.

¹⁷ Condições citadas por Moigne (1992) como necessárias para realização um estudo sobre a evolução salarial dos Oficiais franceses.

- Compostos da remuneração real de referência: RB, suplementos e descontos, referidos aos anos de 1989 e de 2005.

II.2.2.Os recursos humanos

Neste passo pretende-se identificar os diversos universos¹⁸ dos recursos humanos que foram alvo de inquéritos.

II.2.2.1.Equidade interna

Os postos representativos das categorias do Exército (sem a qualificação de pára-quedista) considerados para análise foram os apresentados no quadro 9:

Quadro 9 – Postos em estudo para a equidade interna

Oficial	Sargento	Praça
Coronel	Sargento-mor	Cabo Adjunto
Tenente-Coronel	Sargento-chefe	1º Cabo
Major	Sargento-ajudante	2º Cabo
Capitão	1º Sargento	Soldado
Tenente	2º Sargento	
Alferes		

Não foram considerados os postos de Aspirante a Oficial e Furriel por serem postos de transição dentro das respectivas categorias e os postos de 2º Furriel e de Cabo de Secção por serem postos a extinguir.

II.2.2.2.Equidade relativa

Os postos considerados para análise são os referidos no quadro 10:

Quadro 10 – Postos em estudo para a equidade relativa

Ramo	Posto
Exército	Coronel sem a qualificação de pára-quedista
Marinha	Capitão-de-Mar-e-Guerra
Força Aérea	Coronel piloto aviador

II.2.2.3.Competitividade externa

Os militares da Forças Armadas, em matéria de remuneração, inserem-se nos corpos especiais da Administração Pública pelo que a análise da competitividade externa vai incidir sobre grupos profissionais que pertencem a estes corpos.

¹⁸ Conjunto total dos casos sobre os quais se pretende retirar conclusões (Hill *et al.*, 2002).

As carreiras dos corpos especiais da Administração Pública consideradas para análise são os expostos no quadro 11:

Quadro 11 – Carreiras em estudo para a competitividade externa

Corpo especial	Posto / Função
Militar das Forças Armadas	Coronel Exército sem a qualificação de pára-quedista
Dirigente da Função Pública	Director de Serviço
Docente Universitário	Professor Catedrático
Magistrado Judicial	Juiz de Círculo
Médico	Chefe de Serviço
Guarda Nacional Republicana (GNR)	Coronel GNR
Polícia de Segurança Pública (PSP)	Superintendente

A escolha das funções de Director de Serviço, de Professor Catedrático, de Juiz de Círculo e de Chefe de Serviço para comparação deve à sua equiparação “histórica”¹⁹ ao cargo do posto de Coronel (Dirigente) e a escolha das funções de Coronel da GNR e de Superintendente da PSP devem-se à sua equiparação remuneratória com o posto de Coronel do Exército.

II.2.3. Indicador Socio-Económico - Índice de Preços ao Consumidor (IPC)

Segundo o Instituto Nacional de Estatística (INE) (2005) “O IPC tem por fim «medir» a evolução, no tempo, dos preços de um conjunto de bens e serviços que se consideram como representativos de uma estrutura de consumo correspondente a um determinado espaço geográfico e a um ou a vários estratos socio-económicos.”

II.2.3.1. Interesse de que se reveste o IPC

Do ponto de vista do consumidor: O INE (2005) considera que “Embora, e de um modo geral, o consumidor tenha uma certa relutância em admiti-lo como tal (a sua noção de avaliação dos preços não é objectiva, dependendo em grande parte da memória-selectiva em relação as seu esquema de consumo), o IPC é o único instrumento de ele dispõe para uma avaliação efectiva do modo como se processa a variação dos preços.”

Do ponto de vista conceptual: de acordo com o INE (2005) “O IPC é o indicador fundamental para o acompanhamento da variação média dos preços e permite não só apreciar a situação económica como, nos momentos adequados, adoptar medidas tendentes a efectuar o

¹⁹ “Histórica” porque não existe diploma legislativo que faça a equiparação da profissão de militar com as outras. O Capitão-de-Mar-e-Guerra Sílvia Ramalheira Chefe da Chefia do Serviço de Apoio Administrativo, em entrevista cedida em 03 de Maio de 2006 afirmou que o grupo de trabalho que desenvolveu a proposta de regime remuneratório para as FA, aprovado pelo Dec-Lei nº 57/90 de 14 de Fevereiro de 1990, considerou como paridade ao valor indiciário para a função de Chefe de Estado-Maior das Forças Armadas o valor Indiciário de Reitor de Universidade. Dados “históricos” cedidos por MAJ INF José Pereira do Estado-Maior do Exército e por CAP SGE Albano Covas da Chefia de Abonos e Tesouraria.

controlo da inflação.”

Do ponto de vista do INE (2005) para a política salarial “constitui uma base importante na negociação dos contratos colectivos.”

II.2.3.2. IPC – total geral (taxa de inflação) (INE, 2005)

Quadro 12 – IPC

	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
IPC total geral	12,7	13,6	12,0	9,5	6,5	5,4	4,2	3,1
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
IPC total geral	2,3	2,8	2,3	2,9	4,4	3,6	3,3	3,4

II.2.4. Caracterização da remuneração de referência

Com a finalidade de dispor de elementos de comparação calculou-se uma remuneração de referência para dia 1 de Janeiro:

- Remuneração real de referência de 1989 e de 2005 (vide Apêndice 1 - Remuneração real de referência);
- Remuneração teórica de referência²⁰ de 1990 a 2005 (vide Apêndice 2 - Remuneração teórica).

II.2.4.1. Cálculo

Remuneração real de referência = Abonos – Descontos.

A remuneração teórica de referência de cada ano = produto da remuneração real de referência do ano anterior pelo valor do IPC do ano anterior. Exemplo: Remuneração teórica de 1990 = (Remuneração de 1989 x IPC de 1989) + Remuneração de 1989 = 614,41 € x 12,7% + 614,41 € = 692,44 €.

II.2.4.2. Abonos e descontos considerados na equidade interna

II.2.4.2.1. Remuneração real de referência de 1989.

Quadro 13 – Abonos considerados para o cálculo da remuneração real de referência de 1989

Abonos	Valor Indiciário (RB)	Descontos	Caixa Geral de Aposentações (CGA)
	Subsídio de Condição Militar (SCM)		Imposto de Rendimento sobre pessoas Singulares (IRS)
			Montepio Servidores do Estado (MSE)
			Assistência aos Tuberculosos das Forças Armadas (ATFA)

²⁰ Remuneração real de referência de 1989 afectada pelo evoluir do IPC até 2005.

II.2.4.2.2. Remuneração real de referência de 2005.

Quadro 14 – Abonos considerados para o cálculo da remuneração real de referência de 2005

Abonos	RB	Descontos	Aposentação e Pensão de Sobrevivência (APOSOB)
			IRS
	SCM		Fundo de Pensões (FP)
	SCM fixo		Cofre de Previdência das Forças Armadas (CPFA)

II.2.4.3. Abonos e descontos considerados na equidade relativa

Quadro 15 – Composto da remuneração de referência para os postos de Coronel do Exército e Capitão-de-Mar-e-Guerra

	1989				2005			
Abonos	RB		SCM		RB	SCM	SCM fixo	
Descontos	CGA	IRS	MSE	ATFA	APOSOB	FP	IRS	CPFA

Quadro 16 – Composto da remuneração de referência para o posto de Coronel da Força Aérea

	1989				2005			
Abonos	RB		SCM	SSA ²¹	RB	SCM	SCM fixo	SSA
Descontos	CGA	IRS	MSE	ATFA	APOSOB	FP	IRS	CPFA

II.2.4.4. Abonos e descontos considerados na competitividade externa

II.2.4.4.1. Compostos da remuneração real de referência de 1989:

Cargo	Abonos	Descontos
Coronel do Exército	RB e SCM	CGA, IRS, MSE e ATFA
Chefe de Serviço	RB e Subsídio mensal (de acordo com o Decreto-Lei nº 310/82 de 3 de Agosto)	CGA, IRS e MSE
Juiz de Círculo	RB	CGA, IRS e MSE
Professor Catedrático	RB	CGA, IRS e MSE
Director de Serviço	RB	CGA, IRS e MSE
Coronel da GNR	RB e Suplemento por Serviço nas Forças de Segurança (SSFS)	CGA, IRS e MSE
Superintendente	RB, SSFS (de acordo com o Decreto-Lei nº 58/90), Gratificação compensatória	CGA, IRS e MSE

²¹ Suplemento de Serviço Aéreo.

II.2.4.4.2.Compostos da remuneração real de referência de 2005:

Cargo	Abonos	Descontos
Coronel do Exército	RB, SCM e SCM fixo	APOSOB, FP, CPFA e IRS
Chefe de Serviço	RB, Subsídio mensal (de acordo com o Decreto-Lei nº 410/2005 de 11 de Abril)	APOSOB e IRS
Juiz de Círculo	RB, Subsídio mensal de compensação (de acordo com Despacho nº 5962/2001 de 12 de Março do Ministério da Justiça)	APOSOB e IRS
Professor Catedrático	RB	APOSOB e IRS
Director de Serviço	RB	APOSOB e IRS
Coronel da GNR	RB, SSFS, Acréscimo ao SSFS (de acordo com o Decreto-Lei nº 160/98 de 24 de Abril de 1998), Suplemento de Comando e Patrulha (de acordo com Decreto-lei nº 212/98 de 16 de Julho), Suplementos de escala e piquete (de acordo com o Decreto-Lei nº 182/2001 de 19 de Junho)	APOSOB e IRS
Superintendente	RB, SSFS, Acréscimo ao SSFS, Suplemento de Comando e Patrulha, Suplementos de turno e piquete (de acordo com o Decreto-Lei nº 181/2001 de 19 de Junho)	APOSOB e IRS

II.2.5.A amostragem

Face às dimensões, à dispersão geográfica e temporal dos universos, que se pretendia inquirir, optou-se por uma amostra pequena, tal como é referido no conselho prático do manual de Investigação por questionário de Hill (2002):

- Por apresentar vantagens relativamente à escolha de uma amostragem por meio de método formais de amostragem;
- Por não se dispor de recursos (humanos e materiais) para realizar uma investigação em grande escala.

II.2.5.1.Equidade interna

O universo é constituído pelos militares que integram o Exército.

A amostra inquirida é constituída por 524 Praças, 77 Sargentos e 40 Oficiais de 3 Unidades de escalão Batalhão: uma da Brigada Mecanizada, uma da Brigada de Reacção Rápida e uma de Unidade Regimental.

II.2.5.2. Equidade relativa

O universo é constituído pelos Capitães-de-Mar-e-Guerra, pelos Coronéis do Exército e pelos Coronéis da Força Aérea.

A amostra em estudo é constituída pelos Auditores do Curso de Promoção a Oficial General 2005/06.

II.2.5.3. Competitividade externa

Um dos universos é constituído pelos alunos da frequência do 9º e do 12º anos de escolaridade do ano escolar 2005/06 e o outro é constituído pelos turnos do Curso de Formação de Praças do Exército (CFPE) de 2005.

As amostras são constituídas por:

- 438 Alunos, dos quais 214 do 9º ano e 224 do 12º ano das Escolas de Mafra.
- 197 Soldados do 7º Turno de 2005 do CFPE em formação no Regimento nº 2 em Abrantes.

II.2.5.4. Tratamento estatístico dos dados obtidos

Para tratamento dos dados obtidos foi utilizado o programa SPSS 12.0.

Do ponto de vista estatístico foram empregues, essencialmente, as médias, a correlação de Pearson e as frequências (%). Com os valores obtidos pretendeu-se confirmar as hipóteses 2, 3, 5 e 7.

Salienta-se, ainda, que nem todas as variáveis utilizadas no inquérito estão presentes na análise. A razão é que nem todas se revelaram pertinentes do ponto de vista da explicação dos fenómenos analisados ou por não possuírem a fiabilidade mínima requerida (α = razoável).

III. APRESENTAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DE RESULTADOS

Nesta parte do estudo relacionam-se variáveis e confirmam-se as hipóteses através da identificação dos indicadores.

III.1. DA EQUIDADE INTERNA DO SISTEMA RETRIBUTIVO

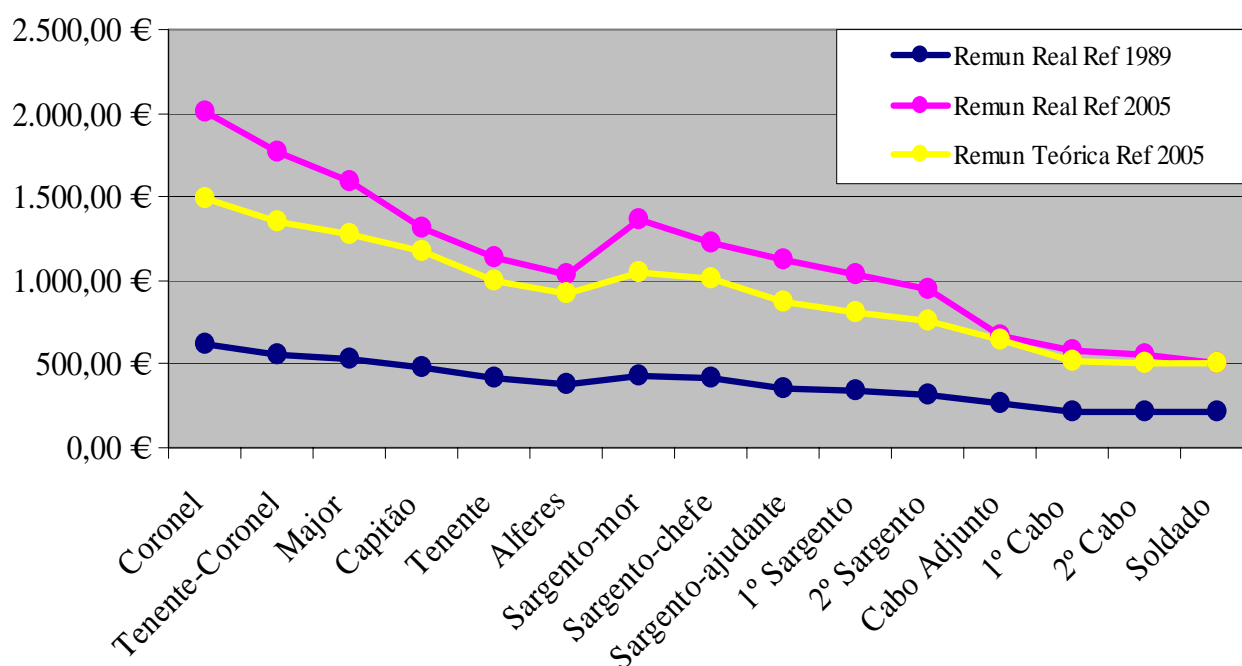
Com este capítulo visa-se determinar a equidade da remuneração entre os postos do Exército e de que forma esta é perceptível pelos militares.

III.1.1. Análise das remunerações

Neste subcapítulo experimenta-se a evolução da remuneração no Exército entre 1989 e 2005.

III.1.1.1. Remunerações reais e teórica de referência (vide Apêndices A - Remuneração real de referência, B - Remuneração teórica, C e D - Diferencial entre as remunerações reais de referência entre postos)

Gráfico 2 - Equidade interna



III.1.1.2. Análise dos dados obtidos

Na remuneração real de referência de 1989 verificam-se:

- A existência de um diferencial de remuneração entre os postos;
- Que alguns postos mais antigos da categoria de Sargentos auferem de uma remuneração superior a alguns postos mais modernos da categoria de Oficiais.

Destes factos deduz-se que o sistema retributivo das FA em 1989 garantia o equilíbrio do

binómio desempenho/ganhos versus desempenho/ganhos dos outros, porque foram tidas em consideração os seguintes aspectos: o conteúdo funcional dos cargos; o grau de risco, o grau de responsabilidade e as qualificações exigidas para o desempenho dos postos/cargos/funções; a antiguidade; as competências adquiridas ao longo da vida.

Na remuneração real de referência de 2005 verificam-se:

- Um aumento do diferencial de remuneração entre os postos;
- Que alguns postos mais antigos da categoria de Sargentos auferem de uma remuneração superior a alguns postos mais modernos da categoria de Oficiais.

Destes factos deduz-se que o sistema retributivo das FA em 2005 garantia o equilíbrio do binómio desempenho/ganhos versus desempenho/ganhos dos outros, porque foram tidas as considerações referidas na remuneração real de referência de 1989.

Sendo a diferença entre a remuneração teórica de referência e a real de referência em 2005 reflecte os ganhos ou as perdas no poder de compra, verificam-se que

- Entre 1989 e 2005, os postos mais penalizados são os postos de Capitão, de Sargento-Chefe, de Cabo Adjunto e de Soldado;
- O posto de Soldado foi o único que perdeu poder de compra, comparativamente com a remuneração teórica de referência de 2005;
- Entre 1989 e 2005, a categoria de Praças é a mais desfavorecida e a de Sargentos é a mais favorecida, em especial o posto de 1º Sargento face ao determinado pelo Decreto-Lei nº 207/2002 de 17 de Outubro cuja aplicação provocou algum contencioso²²;
- Entre 1989 e 2005, com excepção do Posto de Soldado, existiram ganhos relativamente ao aumento do custo de vida. Tais factos são corroborados com o artigo da revista Visão, de 25 de Março de 2004 (vide Anexo L - Artigo da revista visão).

Poderão ser identificadas como causas possíveis, para a evolução favorável do poder de compra para a maioria dos postos relativamente ao custo de vida, as seguintes:

- Verificou-se um agravamento de apenas 2% nos descontos em 20 anos (a soma percentual dos descontos em 1989 é de 9% e a de 2005 é de 11%);
- Verificou-se um aumento significativo no valor percentual do SCM em 9,5%;

²² Equiparação dos vencimentos dos 1º Sargentos das FA com os dos Sargentos da Guarda Nacional Republicana (GNR). Este documento legislativo conjugado com a situação actual de promoção do 1º Sargento a Sargento-Ajudante criou uma situação pontual de falta de equidade no valor indiciário porque o último escalão de 1º Sargento recebe o mesmo que o 1º escalão de Sargento-Ajudante. Quando um militar transita para um escalão superior ou transita de posto é aumentado 5%. Assim, quando um 1º Sargento, preste a atingir o último escalão, é promovido ao posto de Sargento-Ajudante é aumentado 5%, no entanto um 1º Sargento do mesmo curso, mais moderno e que transite para o último escalão é também aumentado em 5%. Se um ano depois, este último for promovido a Sargento-Ajudante passa a receber mais 5% do RB, logo passa a receber mais que o Sargento-Ajudante mais antigo. Esclarecido pelo Sr MAJ Paulo Fernandes, Assessor de Direcção da Direcção-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar do Ministério da Defesa Nacional, em entrevista efectuada em 21 de Abril de 2006.

- O aumento da remuneração é percentual, relativamente ao RB, e igual para todos os postos, pelo que as remunerações mais elevadas são constantemente favorecidas.

III.1.1.5.Dados obtidos nas entrevistas

Em entrevista, realizada a 5 de Abril de 2006, o Sr.TCOR ADMIL Álvaro Oliveira, Subdirector da Chefia de abonos e tesouraria do Exército afirmou “o actual sistema retributivo garante equidade entre as categorias e os postos no Exército” ... “alguns dos quais com data da 1ª metade do Século XX, que necessitam de ser estudados para garantir a equidade”.

Em entrevista, cedida a 4 de Abril de 2006, a Dr.ª Isabel Elias da Costa Directora de Serviços da Direcção-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar (DGPRM) do Ministério da Defesa Nacional (MDN) afirmou “a equidade do sistema é posta em causa face à disparidade e à aplicação incorrecta dos suplementos.”

Estes dados indiciam que a equidade é posta em causa pela aplicação incorrecta de suplementos.

III.1.1.5.Síntese conclusiva e recomendações

O Sistema retributivo das FA em 2005 *garante equidade ou seja garante o equilíbrio do binómio desempenho/ganhos versus desempenho/ganhos dos outros*²³ porque foram tidas em consideração os seguintes aspectos: o conteúdo funcional dos cargos; o grau de risco, o grau de responsabilidade e as qualificações exigidas para o desempenho dos postos/cargos/funções; a antiguidade; as competências adquiridas ao longo da vida²⁴.

Outra conclusão que se obteve foi que “a equidade do sistema é posta em causa face à disparidade e à aplicação incorrecta dos suplementos²⁵”

Assim, confirma-se a hipótese 1: **“O sistema retributivo garante a equidade interna, de acordo com as qualificações, responsabilidades e o risco exigidos para o desempenho de cada posto/cargo/função e na medida em que a aplicação dos suplementos é correcta”.**

Face ao exposto, recomenda-se a realização de um estudo que torne claro e objectivo, em diploma apropriado, o equilíbrio entre a remuneração e as qualificações, competências e as responsabilidades e risco atribuídas a cada posto/cargo/função.

²³ Indicador de validação da hipótese 1.

²⁴ Indicador de validação da hipótese 1

²⁵ Indicador de validação da hipótese 1.

III.1.2. Análise dos recursos humanos

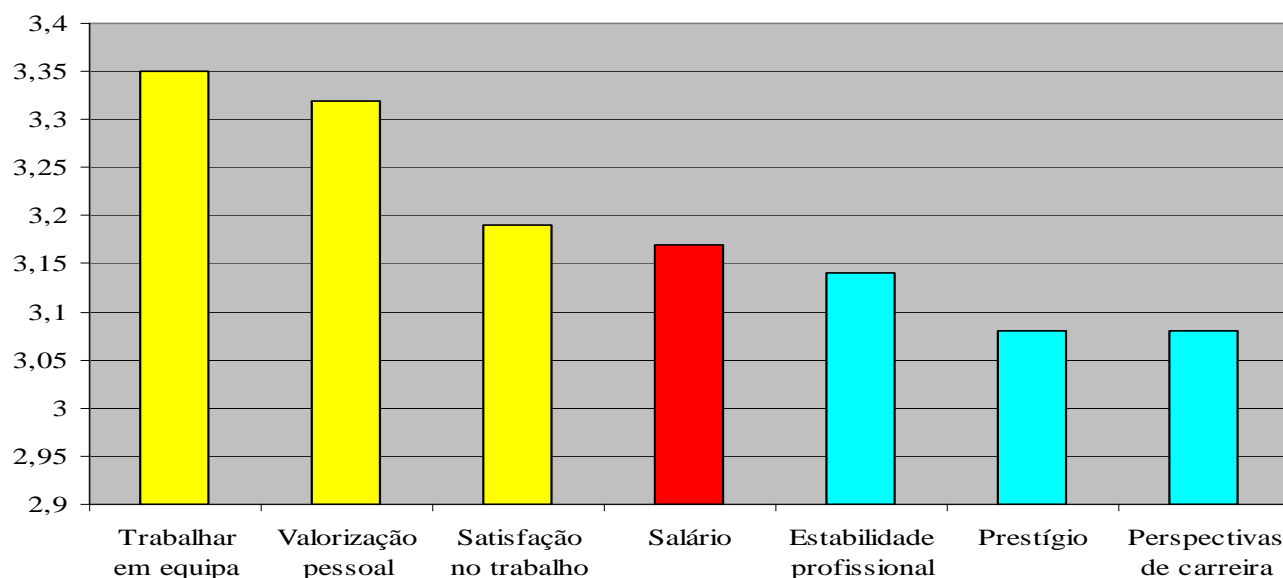
É às seguintes questões: “o que leva os indivíduos a trabalhar? e como é que os indivíduos são motivados”, que se procura responder neste subcapítulo.

III.1.2.1. A importância do salário/remuneração como motivação

Nesta investigação procurou-se saber qual o grau de importância da remuneração para os militares do Exército.

Os resultados alcançados são os expostos no gráfico 3 e que são observáveis no Apêndice E (Motivações).

Gráfico 3 - Motivações



Observa-se que apesar de todas as motivações apresentarem um valor aproximado, a remuneração (salário) surge apenas como 4ª prioridade.

Contudo, conforme se pode constatar pelo quadro 17:

- A remuneração surge como 3ª prioridade para a categoria de Praças;
- A estabilidade profissional, correlacionada com o salário²⁶, surge em 1ª e 3ª prioridade para as categorias de Sargentos e Oficiais respectivamente.

²⁶ Embora pouco acentuado, de acordo com a correlação de Pearson.

Quadro 17 – Prioridade das motivações por categorias

Motivação	Prioridades		
	Praça	Sargento	Oficial
Salário	3^a	6^a	7^a
Estabilidade profissional	5 ^a	1 ^a	3 ^a
Satisfação no trabalho	4 ^a	3 ^a	2 ^a
Trabalhar em equipa	1 ^a	4 ^a	5 ^a
Prestígio	5 ^a	7 ^a	6 ^a
Perspectivas de carreira	6 ^a	5 ^a	4 ^a
Valorização pessoal	2 ^a	2 ^a	1 ^a

Após se ter verificado a importância da remuneração para os militares, houve que identificar os factores que influenciam o trabalho destes.

Da análise efectuada aos dados obtidos nos questionários verificou-se que os três principais, factores, por categoria, são os expostos no quadro 18 (vide Apêndice F - Factores de Motivação).

Quadro 18 – Factor de motivação

Categoria	Factor de motivação
Integradas	Valorização pessoal
	Aquisição de novos conhecimentos
	A importância do contributo do meu trabalho para a missão do Exército
Praças	Aquisição de novos conhecimentos
	Valorização pessoal
	Trabalhar em equipa
Sargentos	Perspectivas de carreira
	Satisfação no trabalho
	Estabilidade financeira
Oficiais	Satisfação no trabalho
	Valorização pessoal
	Perspectivas de carreira

Não se pode deixar de referir que a categoria de Praças, apesar da baixa percentagem, apresenta como motivações a possibilidade de “tirar cursos”²⁷, cerca de 5% da amostra, e a abertura de um quadro permanente para Praças, cerca de 10% da amostra.

Os dados obtidos nos apêndices E e F evidenciam que os militares possuem uma motivação ou factores de motivação enquadrados maioritariamente:

- Com a satisfação de necessidades secundárias, de acordo com a teoria de Maslow;
- Com os factores de satisfação, de acordo com a teoria dos dois factores de Herzberg.

²⁷ Formação - Factor pertinente para a eficiência das organizações.

III.1.2.3.A comparação entre categorias

Procurou-se saber, por questionário como posicionam os militares a sua categoria na estrutura hierárquica do Exército, com base nas remunerações e nas qualificações/competências/responsabilidades ou seja com base no binómio desempenho/ganhos versus desempenho/ganhos dos outros.

Dos dados obtidos nos questionários sobre “a importância da minha categoria na estrutura do Exército” (vide Apêndice G - A importância da minha categoria na estrutura do Exército), importa destacar a média da afirmação “Os benefícios atribuídos à minha categoria não são suficientes”, conforme se pode observar no quadro 19.

Quadro 19 – “Os benefícios atribuídos à minha categoria não são suficientes”

Categoria	Média ²⁸
Integradas	2,97
Praças	3,03
Sargentos	2,79
Oficiais	2,58

Destaca-se, também, que a importância dos benefícios diminui com o aumento da posição da categoria dentro da estrutura hierárquica do Exército.

III.1.2.4.Hierarquização da remuneração/equidade

Solicitámos, à amostra que escalonasse os postos de acordo com a sua percepção do binómio desempenho/ganhos versus desempenho/ganhos dos outros entre os postos e das qualificações/competências/responsabilidades exigidas para o desempenho dos postos.

Dos dados obtidos (Vide Apêndice H – Escalonamento dos postos) verifica-se que:

- Existe uma total concordância no escalonamento dos postos de Cor, TCor, Maj, 2º Sar, CAdj, 1º Cb, 2º Cb e Sold entre as categorias, que este coincide com a estrutura hierárquica e com a remuneração real de referência de 2005;
- Existe uma elevada concordância no escalonamento dos postos de Cap, Ten, SAj e 1º Sar entre as categorias, que este se aproxima à estrutura hierárquica e à remuneração real de referência de 2005;
- Não existe concordância no escalonamento dos postos de Alf, SMor e SCh entre as categorias.

Estes dados indiciam a existência de uma grande correlação entre o escalonamento dos postos, a remuneração real de referência de 2005 e a estrutura hierárquica ou seja, evidenciam

²⁸ Grau de concordância: 1 Não concordo nada; 2 Concordo pouco; 3 Concordo; 4 Concordo muito. Média de 1 a 4.

uma visão hierarquizada do binómio “*desempenho/ganhos versus desempenho/ganhos dos outros*” e de equidade interna. Referente a esta observação o Sr. MAJ Paulo Fernandes²⁹ afirmou que “a remuneração espelha de alguma forma a hierarquia, mas perde o equilíbrio face à aplicação, algo subversiva, da legislação sobre os suplementos” e que “estes só garantirão equidade quando forem atribuídos apenas em caso de desempenho efectivo da função, para além de uma necessária correcção de alguns aspectos técnicos e jurídicos que garantam a sua harmonização e simplificação”.

III.1.2.5. Síntese conclusiva e recomendações

A primeira conclusão que se pode retirar é que a *remuneração não constitui a motivação de maior grau de importância*³⁰ para os militares, mas sendo um factor de desmotivação deve ser-lhe dada uma especial atenção. Por outro lado, com vista a influenciar positivamente trabalho, o Exército pode explorar a *valorização pessoal, o trabalho em equipa e a satisfação no trabalho por serem as motivações de maior grau de importância*³¹ referidas pelos militares.

Assim, confirma-se a hipótese 2: “***A remuneração (sistema retributivo), sendo um factor de insatisfação ou necessidade primária, não é a motivação de maior grau de importância para os militares***”.

Apesar da remuneração não constituir uma motivação de elevada importância para os militares é um poderoso factor a ter em consideração, por estar relacionado directamente ou indirectamente com a satisfação de necessidades como: a sobrevivência, a segurança, o estatuto social, o prestígio e a auto-estima.

A segunda conclusão, que pode ser observada, é que *as categorias reflectem uma hierarquização da remuneração*³², um equilíbrio “*desempenho/ganhos versus desempenho/ganhos dos outros*”³³ e que esta se assemelha à remuneração real de referência de 2005. Confirma-se, desta forma, a hipótese 3: “***Os militares do Exército evidenciam uma grande correlação entre a estrutura hierárquica e a sua percepção de equidade interna do sistema retributivo.***”.

O sistema retributivo das FA é um sistema hierarquizado que estabelece uma relação estreita entre o montante da remuneração, a antiguidade e o posto de cada militar e que reforça a noção de estatuto dentro da Instituição Militar.

²⁹ Afirmado, em entrevista a 21Abr06, pelo Sr. Maj da Força Aérea Paulo Fernandes, na situação de reserva, Assessor de Direcção da Direcção-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar do Ministério da Defesa Nacional.

³⁰ Indicador de validação da hipótese 2.

³¹ Indicador de validação da hipótese 2.

³² Indicador de validação da hipótese 3.

³³ Indicador de validação da hipótese 3.

Face ao exposto recomenda-se o estudo de medidas concretas de motivação para evitar uma possível situação de afastamento do militar à organização e a realização de um estudo com o objectivo de determinar a possibilidade de prolongar o tempo de contrato em algumas especialidades para a categoria de Praças.

III.2.DA EQUIDADE RELATIVA DO SISTEMA RETRIBUTIVO

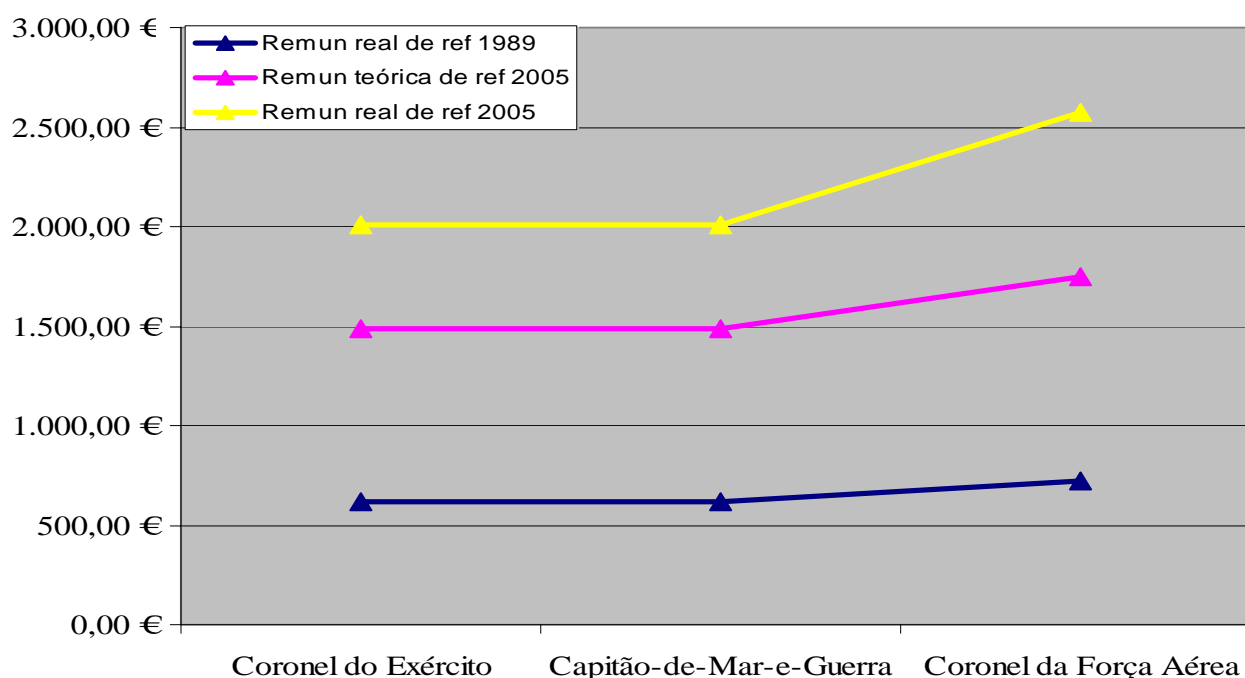
Pretende-se com este capítulo caracterizar a equidade do sistema retributivo entre os Ramos evitando-se a grande “panóplia de suplementos dispersa na legislação”³⁴ (Vide Anexo M – Suplementos em aplicação pelos Ramos) e as “situações de interpretações diferentes entre os Ramos para o mesmo diploma”³⁵.

III.2.1. Análise das remunerações

Neste subcapítulo analisou-se a consistência da equidade da remuneração entre os Ramos, para o posto de Coronel/Capitão-de-Mar-e-Guerra, entre 1989 e 2005.

III.2.1.1. Remunerações reais e teóricas de referência (vide Apêndice I - Remuneração de referência)

Gráfico 4 – Equidade Interna



³⁴ Citado em entrevista, realizada em 04 de Abril de 2006, pela Dr.^a Isabel Elias da Costa Directora de Serviços da DGPRM do MDN.

³⁵ Idem.

Verifica-se a existência de um diferencial de remuneração entre o Coronel da Força Aérea e os seus congéneres dos outros Ramos e que este aumentou significativamente entre de 1989 e 2005.

Identificou-se como causa do diferencial o SSA que auferem o Coronel da Força Aérea. Apesar de uma denunciada degradação verificada em 2005, o sistema retributivo garante a equidade porque prevê que militares com qualificações específicas e no desempenho de funções de maior risco e desgaste físico, neste caso voar, auferam de um suplemento inerente à actividade.

III.2.1.2.A consistência da equidade

No entanto, os dados obtidos na experimentação não permitem deduzir com clareza se o sistema retributivo garante a equidade relativa pelo que se recorreu ao inquérito por entrevistas. Destas destacam-se as seguintes afirmações:

- O Sr.TCOR ADMIL Oliveira, a 5 de Abril de 2006, afirmou “o actual valor indiciário do sistema retributivo é o mesmo para os três Ramos pelo que garante equidade, no entanto esta equidade deixa de existir face à disparidade de suplementos, alguns dos quais datam da 1ª metade do Século XX e que necessitam de ser harmonizados para garantir a necessária equidade.”;

- O Sr. MAJ da Força Aérea Paulo Fernandes, a 21 de Abril de 2006, afirmou “o sistema retributivo das FA falha na equidade pela aplicação diferenciada e pouco harmoniosa dos suplementos, gratificações e subsídios devido às diferentes interpretações que os Ramos fazem da legislação.”;

- O Sr. Comandante (Cmndt) Ramalheira³⁶, a 3 de Maio de 2006, afirmou “a existência de diferentes interpretações, pelos Ramos, dos diplomas referentes a suplementos e subsídios provoca a falta de equidade do sistema retributivo.”

Com estas afirmações deduz-se que a diferente interpretação da legislação e a aplicação desarmoniosa dos suplementos, entre os Ramos, não garante a equidade relativa o que contradiz a dedução obtida no ponto III.2.1.1.. Pelo que houve a necessidade de recorrer a outro instrumento de observação.

Assim, para confirmar a consistência da equidade ou da falta desta recorreu-se à observação sobre a aplicação de um suplemento. Definiram-se como critérios para a selecção de um caso estudo: ser familiar e usufruído por um elevado numero de militares das FA. Face a estes critérios seleccionou-se a aplicação do suplemento de residência.

³⁶ Capitão-de-Mar-e-Guerra Sílvia Ramalheira Chefe de Serviço da Chefia do Serviço de Apoio Administrativo.

Como resultado verificaram-se que a Armada é o Ramo menos permissivo na aplicação³⁷ deste suplemento e que os efectivos a usufruírem deste suplemento (quadro 20) não são coerente com os efectivos e com o dispositivo territorial de cada Ramo.

Quadro 20 – Efectivos que usufruem do suplemento de residência³⁸

Ramo	Armada	Exército	Força Aérea
Efectivos	337	1806	2259

Estes factos indiciam que entre os Ramos existe uma diferente interpretação da legislação sobre os suplementos e uma aplicação desarmoniosa destes.

III.2.1.3.Síntese conclusiva e recomendações

Em síntese, pode-se deduzir que a existência de *diferente interpretação da legislação e de falta de harmonização na aplicação dos suplementos entre os Ramos*³⁹ não garante a equidade relativa do sistema retributivo, apesar de *prever que o militar receba um suplemento por desempenhar uma actividade que exige maior risco, maior desgaste físico e qualificações específicas*⁴⁰, pelo que se confirma a hipótese 4 “**A falta de harmonização na interpretação da legislação e na aplicação dos suplementos entre os Ramos não garante a equidade relativa do sistema retributivo.**”.

Com o objectivo de garantir equidade recomenda-se a harmonização do sistema retributivo das FA com base nas responsabilidades, penosidade e risco dos cargos.

III.2.2.Análise dos recursos humanos

Os recursos humanos são o mais importante dos recursos das FA, pelo que a eficiência dos Ramos passa essencialmente pela qualidade destes.

III.2.2.1.A coesão, o moral e o desempenho entre Ramos

Apesar do sistema retributivo das FA não garantir a equidade relativa constata-se que esta não afecta os valores militares (coesão entre os Ramos e o moral) e a qualidade de desempenho. Tal, pode-se observar nos dados do quadro 21, que correspondem às afirmações de maior representatividade do universo de Auditores (vide Apêndice J – A influência da falta de equidade da remuneração entre Ramos).

³⁷ Por Despacho nº 64/96, de 31 de Julho do Almirante Chefe do Estado-Maior da Armada, foram elaboradas normas provisórias para a aplicação deste suplemento com a finalidade de clarificar a sua atribuição

³⁸ Cedidos pelo Sr. Maj da Força Aérea Paulo Fernandes.

³⁹ Indicador de validação da hipótese 4.

⁴⁰ Indicador de validação da hipótese 4.

Quadro 21 - A equidade de remuneração entre Ramos

Questão	Grau de Resposta (%)
A falta de equidade afecta negativamente a qualidade e a quantidade do trabalho do(s) Ramo(s)	Concordo pouco (47,1%)
A falta de equidade afecta negativamente a coesão entre os Ramos	Concordo pouco (35,3%)
A falta de equidade afecta negativamente o moral do pessoal pertencente ao(s) Ramo(s)	Concordo pouco (47,1%)

Ainda no que respeita à influência no desempenho, questionou-se o mesmo universo sobre “Qual(ais) o(s) factor(es) que fará(ão) aumentar ou diminuir a quantidade ou qualidade do seu trabalho?” (vide Apêndice K - A equidade relativa). As respostas obtidas com maior representatividade, por ordem decrescente de importância, são as seguintes: “Credibilidade e reconhecimento”, o “Planeamento, organização e trabalho por objectivos” e os “Vencimentos”.

III.2.2.2.A quantidade dos recursos humanos

Em relação à atractividade em quantidade de recursos humanos, o Exército é o que mais sucesso tem junto dos jovens em idade de ingressar nas FA de acordo com o estudo no âmbito do Dia da Defesa Nacional realizado pela Direcção-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar (DGPRM) (2005) em que “... os Ramos não têm junto da população em apreço, níveis de atractividade semelhantes, originando um certo escalonamento entre si. Dentro deste escalonamento o Exército é o ramo considerado como o mais atractivo por 44% dos jovens, seguido pela Força Aérea com 34% e pela Marinha com 15,2%”.

Verifica-se pelos dados recolhidos, na Escola Naval, Academia Militar, Academia da Força Aérea e nos órgãos de recrutamento, dos três Ramos, com excepção de situações pontuais, estes não têm dificuldades em recrutar recursos humanos (vide Apêndice L – Dados estatísticos sobre o recrutamento).

III.2.2.3.A qualidade dos recursos humanos

A qualidade dos recursos humanos recrutados pelos Ramos pode ser observável através do exposto no estudo da DGPRM (2005):

“(...) existe uma clara associação entre determinados níveis de escolaridade e atractividade conferida a cada um dos Ramos. (...) à medida que aumentam os níveis de escolaridade da população, diminui a percentagem de atractividade conferida ao Exército, ao passo que a atractividade da Força Aérea evolui no sentido contrário, crescendo progressivamente a ponto de para a população com níveis de escolaridade iguais ou superiores ao 12º ano ser mesmo

considerada como o Ramo mais atractivo. (...) é junto dos jovens que vivenciam situações de reprovação escolar, ou seja, dos jovens de insucesso escolar, que predomina a atractividade conferida ao Exército, sendo a Força Aérea o ramo mais atractivo para a população que nunca teve reprovações escolares.” e “(...) pode concluir-se que a preferência do Exército diminui à medida que o nível de escolaridade aumenta, enquanto que a Força Aérea protagoniza uma situação inversa. No que à Marinha diz respeito, encontramos uma situação específica caracterizada pela estabilidade ao nível de preferências como Ramo de ingresso, não existindo variação significativa em função do nível de escolaridade dos jovens.” (vide Anexo N - Qualificações dos jovens com propensão para ingressar nas Forças Armadas em 2005).

Os factores que levam os jovens a optarem por um Ramo é observável no estudo da DGPRM (2005) em “O Exército é distinguido através das características como *Disciplina/rigor* e as *Missões de Paz*, a Força Aérea pelo *Risco* e pela *Formação*, ao passo que a Marinha alia à *Formação* a característica de *conhecer novos lugares*.”.

Além das características específicas de cada Ramo, verifica-se a existência de uma diferença nas habilitações mínimas exigidas para ingresso na categoria de Praças entre os Ramos (quadro 22), factor que tem influência nas qualificações dos recursos recrutados nesta categoria.

Quadro 22 – Habilitações mínimas exigidas para ingresso, nos Ramos, na categoria de Praças

Marinha	Exército	Força Aérea
6º ano ou 9º ano dependendo da especialidade	6º ano	11º ano

III.2.2.4. Síntese conclusiva e recomendações

Como primeira conclusão pode-se deduzir que a falta de equidade do sistema retributivo *não é um factor diferencial na qualidade dos recursos humanos recrutados pelos Ramos*⁴¹.

Como segunda conclusão verifica-se que a falta de equidade do sistema retributivo *não afecta a quantidade dos recursos humanos recrutados*⁴².

Em síntese, pode-se apontar que a falta de equidade relativa não é o factor diferencial na qualidade e na quantidade dos recursos humanos recrutados.

Como terceira conclusão pôde-se atestar que a falta de equidade do sistema retributivo entre os Ramos não afecta: a qualidade e a quantidade do trabalho; o moral e a coesão entre os Ramos.

Assim, confirma-se a hipótese 5: ***“A fraca consistência da equidade relativa do sistema retributivo não afecta a quantidade e não constitui um factor diferencial na qualidade dos recursos humanos recrutados pelos Ramos.”***

⁴¹ Indicador de validação da hipótese 5.

⁴² Indicador de validação da hipótese 5.

III.3.DA COMPETITIVIDADE EXTERNA DO SISTEMA RETRIBUTIVO

As mudanças políticas ocorridas nos últimos anos na cena internacional e as alterações sociais sucedidas em Portugal conduziram à profissionalização das Forças Armadas tornando-as numa organização mais reduzida, mais móvel e mais flexível, congregando elevados níveis de prontidão e de desempenho a maiores níveis de sofisticação tecnológica.

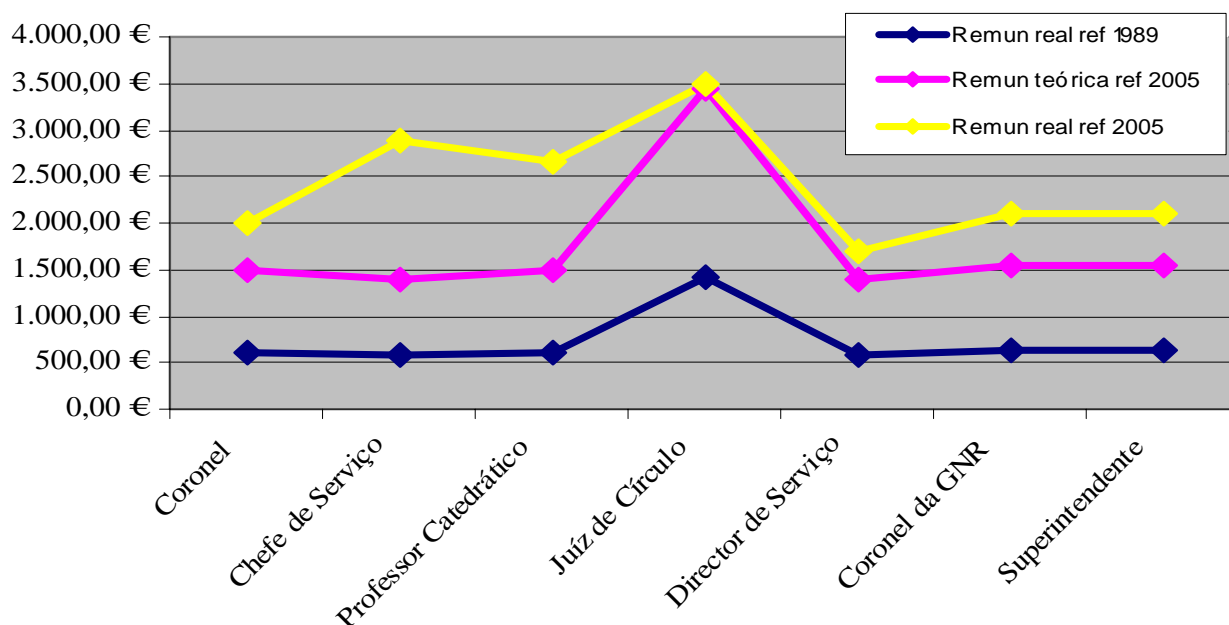
Forças Armadas profissionais implicam a necessidade de recursos humanos mais qualificados e que apresentem competências similares às das profissões civis. Este facto obriga as Forças Armadas a afirmarem-se como uma instituição Acreditada⁴³ enquanto entidade de formação, garantindo que os seus profissionais sejam prestigiados, qualificados, competentes e que a reinserção na vida civil activa, caso seja necessário, seja fácil.

III.3.1. Análise da remuneração

Neste subcapítulo analisou-se a remuneração entre 1989 e 2005 das profissões alvo.

III.3.1.1. Remunerações reais e teórica de referência (vide Apêndice M – Análise da remuneração de referência)

Gráfico 5 – Competitividade externa



Constataram-se que:

- Todas as profissões em análise tiveram ganhos relativamente ao aumento do custo de

⁴³ De acordo com o Glossário do Comando de Instrução de 2004 é um processo formal de validação global e de reconhecimento de uma entidade para desenvolver actividades de formativa (...).

vida⁴⁴. Este resultado é confirmado pelo artigo da revista Visão, de 25 de Março de 2004, onde é referido na página 128 que “Também o poder de compra dos militares subiu, nos últimos anos.”.

- O sistema retributivo das FA em 1989, materializado pela remuneração real de referência do Coronel, garantia a harmonização e a articulação com as outras estruturas indiciárias face ao diferencial pouco significativo entre as remunerações (com excepção da profissão de Juíz).

- O diferencial de remuneração entre os cargos sofreu um agravamento acentuado até 2005, o que indicia uma perda de articulação e de harmonização com as outras estruturas indiciárias. As consequências deste facto são a falta de competitividade do sistema retributivo das FA em 2005 e a perda de poder de compra, e implicitamente a perda de *Status* social⁴⁵, do Coronel face aos cargos de Chefe de Serviço, de Professor Catedrático e de Juíz de Circulo.

Poderão ser identificadas como causas possíveis, para o diferencial entre as remunerações reais de referência dos cargos em comparação, as seguintes:

- Os aumentos dos benefícios foram superiores aos aumentos dos descontos e do custo de vida;

- A capacidade organizativa das profissões de Juiz, de Professor Universitário e de Médico em defesa do reconhecimento social e nas revisões dos respectivos estatutos⁴⁶;

- As conjunturas político-económicas desfavoráveis, entre 1989 e 2005, a um aumento da remuneração dos militares equiparado às das profissões de Médico, de Professor Universitário e de Magistrado.

III.3.1.5.Síntese conclusiva e recomendações

Só existe equidade externa nas remunerações quando estas são equitativas e justas em relação às dos mesmos cargos (ou equiparados) de outras organizações que actuam no mercado de trabalho (harmonização e articulação).

⁴⁴ Entre 1989 e 2005.

⁴⁵ O *Status* Social (não testado operacionalmente em questionário) “pode ser decomposta em várias dimensões” (Gil, 1999), tais como a educacional e a remuneração. Tendo como referência a mesma dimensão educacional, a perda de *Status* Social está directamente relacionado com os efeitos de uma remuneração mais baixa, como: na qualidade dos bens e serviços usufruídos, na discriminação social, no menor acesso a determinados recursos associados ao nível educacional e ao nível de responsabilidade do cargo que se desempenha, entre outros.

⁴⁶ Reestruturação da carreira dos magistrados: Lei nº 25/85 de 30 de Julho; Lei nº 80/88 de 07 de Julho; Dec-Lei nº 342/88 de 28 de Setembro; Lei nº 2/90 de 20 de Janeiro; Lei nº 10/94 de 05 de Maio; Lei nº 44/96 de 03 de Setembro; Lei nº 81/98 de 03 de Dezembro; Lei nº 143/99 de 31 de Agosto; Lei nº 3-B/2000 de 04 de Abril. Reestruturação da carreira médica: Dec-Lei nº 73/90 de 06 de Março; Dec-Lei nº 198/97 de 02 de Agosto; Dec-Lei nº 19/99 de 27 de Janeiro; Dec-Lei nº 143/99 de 15 de Outubro.

Reestruturação da carreira de Professor Catedrático: Dec-Lei nº 408/89 de 18 de Novembro; Portaria nº 1002-A/89 de 18 de Novembro; Dec-Lei nº 245/91 de 06 de Julho; Dec-Lei nº 76/96 de 18 de Julho; Dec-Lei nº 212/97 de 16 de Agosto; Dec-Lei nº 277/98 de 11 de Setembro; Dec-Lei nº 373/99 de 18 de Setembro.

Verificaram-se que:

- O sistema retributivo das FA em 2005 não garante a competitividade externa devido à *falta de harmonização e articulação com as outras estruturas indiciárias*⁴⁷;
- Entre 1989 a 2005, o Posto de Coronel *perdeu poder de compra e implicitamente perdeu Status social*⁴⁸, comparativamente com outras profissões da função pública de categoria “historicamente” equiparadas.

Assim, confirma-se a hipótese 6: ***“As consequências da falta de competitividade externa do sistema retributivo para o militar são a diminuição do poder de compra e implicitamente a diminuição de Status social.”***

Deve exercer-se um esforço no sentido de serem inventariadas as competências dos postos/cargos/funções com a finalidade de que as FA venham a possuir “instrumentos” passíveis de se poderem equiparar objectivamente e claramente com outras profissões, em diploma legislativo adequado para o efeito.

III.3.2. Análise dos recursos humanos

O Exército enfrenta o desafio de se tornar atractivo aos jovens contrariando a sua falta de competitividade relativamente a profissões melhor remuneradas.

A dificuldade de tornar a remuneração mais atractiva face ao OMDN-Ex reflecte-se no facto de um aumento salarial implicar o aumento do OMDN-Ex, o que face à actual conjuntura económica é muito improvável, ou implicar a diminuição do activo disponível no OMDN-Ex para as outras despesas. Assim, torna-se necessário procurar soluções nas motivações que levam os jovens decidir sobre o seu rumo profissional.

III.3.2.1. A importância da remuneração como motivação

Encontram-se espelhados no Apêndice N (A escolha da profissão) os dados obtidos, através da amostra de jovens em frequência dos 9 e 12º anos de escolaridade, sobre a escolha da futura profissão.

No quadro 23 apresentam-se os dados referentes às motivações que influenciam a amostra na escolha da futura profissão.

⁴⁷ Indicador de validação da hipótese 6.

⁴⁸ Indicador de validação da hipótese 6.

Quadro 23 – As motivações que influenciam a escolha de uma profissão

Amostras	
Jovens na frequência do 9º ano	Jovens na frequência do 12º ano
Motivações apontadas como 1ª preferência (% da amostra)	
Qualidade de vida (36,4%)	Qualidade de vida (30,8%)
Satisfação no trabalho (27,1 %)	Satisfação no trabalho (29 %)
Salário (22%)	Salário (17%)

Verificaram-se que:

- Os resultados são semelhantes nos dois grupos da amostra;
- O “salário” ocupa a 3ª posição;
- A “qualidade de vida”, que está associada ao salário, ocupa a 1ª posição.

Assim, o salário constitui uma motivação importante, para a escolha da profissão, embora não seja determinante.

De acordo com Maslow, as motivações dos jovens podem ser escalonadas da seguinte forma:

Quadro 24 – Interpretação de resultados de acordo com a teoria de Maslow

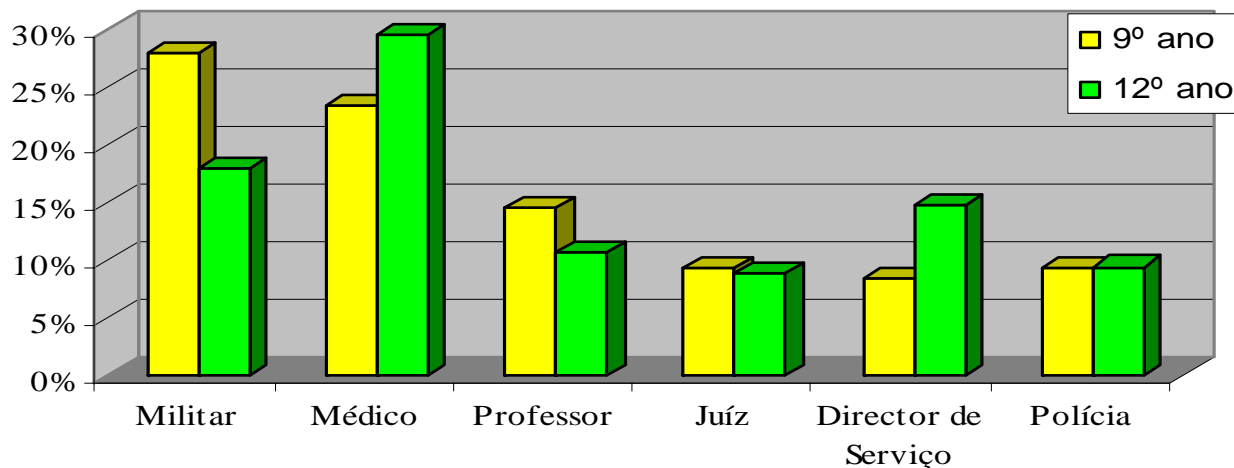
	Necessidades humanas primárias		Necessidades humanas secundárias		
	Fisiológicas	Segurança	Sociais	Estima	Auto realização
Motivação dos jovens	Qualidade de vida	Satisfação no trabalho, Salário	-----	-----	-----

Estes resultados são corroborados pelo estudo realizado sob a égide do Ministério da Defesa Nacional, em 2005, verificando-se que “ (...) as características que os jovens mais valorizam num emprego são a estabilidade profissional, o salário e o facto dele proporcionar a aprendizagem de coisas novas, (...)” (DGPRM, 2005). Estes factos são indícios de que a necessidade de estabilidade profissional assume elevado relevo face à actual conjuntura económica – Elevada percentagem de desemprego.

III.3.2.2.A escolha da profissão

Os dados obtidos referentes à 1ª preferência para futura profissão com a amostra de jovens em frequência dos 9 e 12º anos de escolaridade são os seguintes (vide Apêndice N):

Gráfico 6 – 1ª preferência para futura profissão

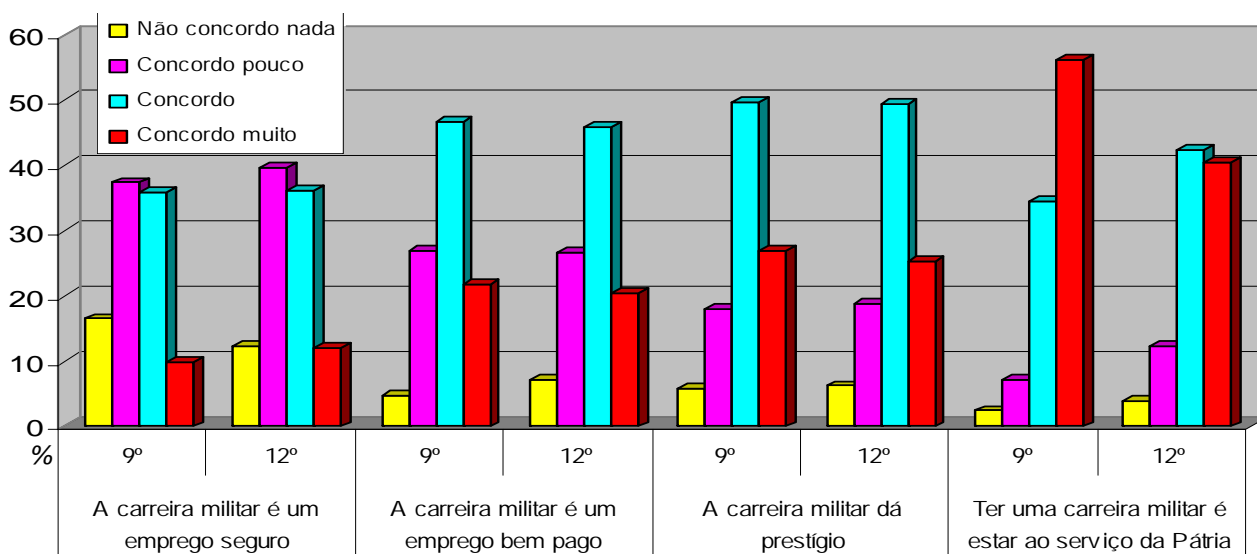


Verificou-se que a opção de Militar é uma das primeiras, que esta diminui com o aumento da escolaridade e que preferência por esta é maior nos alunos em frequência no 9º ano de escolaridade.

III.3.2.3.As razões de ser militar

Nesta fase da investigação, interessa determinar quais as características da profissão militar que mais atraem os jovens em frequência dos 9º e 12º anos de escolaridade (vide Apêndice O – Características da profissão militar). Os dados obtidos sobre essas características encontram-se explanadas no gráfico seguinte:

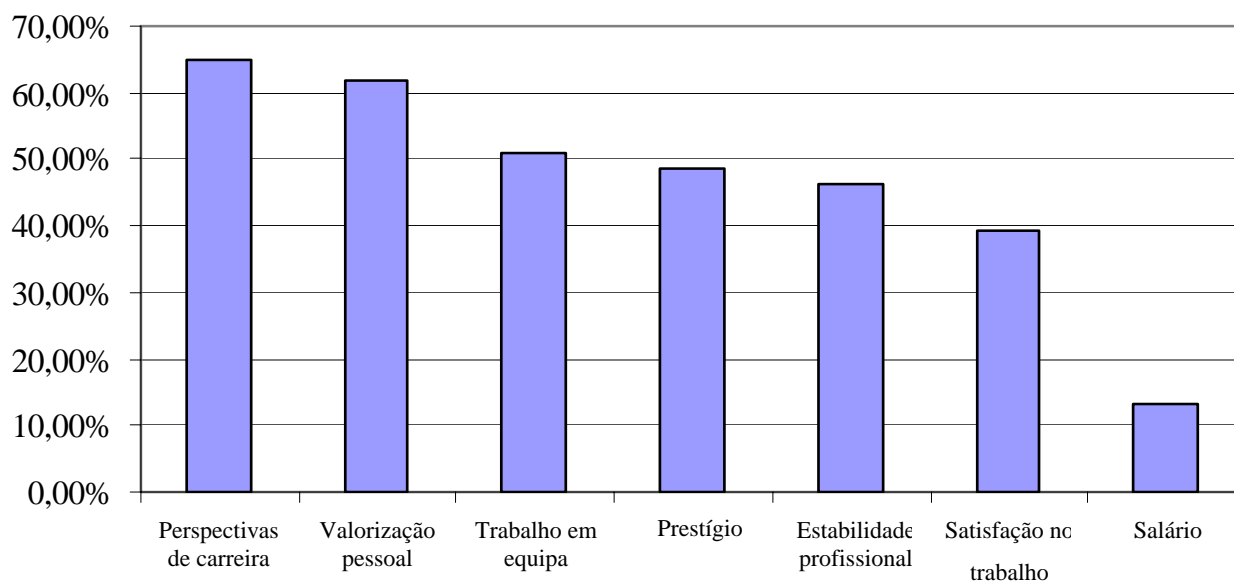
Gráfico 7 – As características que atraem os jovens para a profissão de militar



Constataram-se que são as características específicas da carreira Militar, como o “Prestígio” e o “Servir a Pátria”, que mais atraem os jovens.

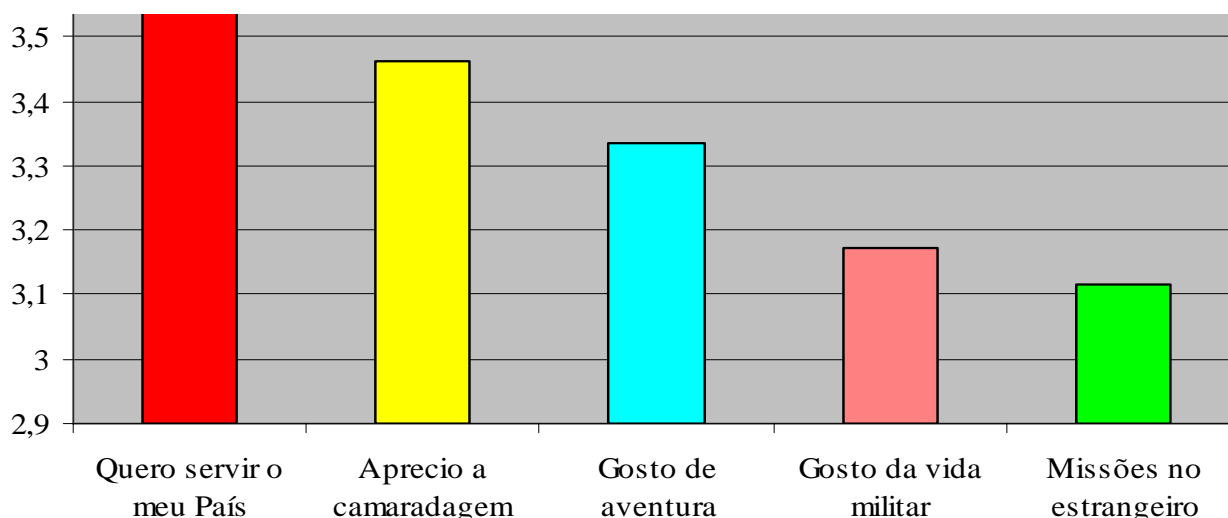
Ainda neste domínio, identificaram-se os motivos que atraíram os jovens do 7º Turno/05 do Curso de Formação de Praças (7º T/05 CFP) a ingressar no Exército. Obtendo-se os resultados que se encontram representados no gráfico nº 8, tendo como referência o grau de concordância – Concordo muito⁴⁹ (vide Apêndice P – A escolha da profissão militar).

Gráfico nº 8 – Motivações que atraíram os jovens a ingressar no Exército



Outro aspecto abordado na investigação, com esta última amostra, consistiu em determinar as razões de ser militar (vide Apêndice P). De acordo com o grau de maior representação e com uma média superior a 3, os dados obtidos são os observáveis no gráfico 9.

Gráfico 9 – As principais razões de ser militar



⁴⁹ Graus de concordância: Não concordo nada; Concordo pouco; Concordo; Concordo muito.

Destacaram-se as características do Exército como a camaradagem, gosto pela “vida militar” e “servir o País”.

Importa, ainda, referenciar que as principais causas da desistência do Regime Voluntário/Regime Contrato (RV/RC) durante o período de Formação Militar são “(...) os três motivos mais importantes “Ser-me atribuída uma especialidade diferente daquela que inicialmente escolhera” (38,9%), “Os custos dos transportes que tinha de suportar para ir de fim de semana” (38%) e os “Acontecimentos imprevistos com a família” (36,7%)” (CPAE, 2005).

Por fim destacam-se, nos quadros 25 e 26, os dados obtidos pelo CPAE em 2004 num estudo realizado tendo como universos os militares em RV que rescindiram o contrato com o Exército.

Quadro 25 – Os motivos que tiveram mais peso na decisão de adesão ao RV (Silva *et al.*, 2005)

Motivo	% das respostas
Relacionamento humano	73%
Aventura e sentimento de operacionalidade	73,9%
Servir a Pátria	73,5%
Segurança profissional	61%
Ter vida nova	54,7%
Possibilidade em poder participar em Missões de Apoio à Paz	56,8%

Quadro 26 – Os motivos que tiveram mais peso na decisão da desistência (Silva *et al.*, 2005)

Motivo	% das respostas
Vínculo à instituição ser considerado como temporária e não permitir uma possibilidade de carreira	60,5%
Terem arranjado outro emprego	58,7%
Não haver um QP para Praças	58,2%
Limite temporal do contrato	46,4%
Vencimento considerado baixo	37,1%
Ter ficado longe de casa	33,1%
Não receber formação profissional	29%

III.3.2.4.A quantidade dos recursos humanos motivados para ingressar no Exército

As candidaturas ao RV/RC que deram entrada na Direcção de Recrutamento durante o ano de 2005 (vide Apêndice L - Dados estatísticos sobre recrutamento) foram mais de 7 mil.

O Sr. Coronel de Artilharia Rovisco Duarte, Chefe da Divisão de Recursos do Estado-Maior do Exército (DR/EME), em palestra realizada a 16 de Fevereiro de 2006 no Instituto de Estudos Superiores Militares (IESM), afirmou que “actualmente estão em espera cerca de 3000 candidatos para ingresso no RV/RC, que se fossem admitidos iriam subir os efectivos de Praças do Exército acima dos 15.000”, tendo afirmado ainda que “este facto pode dever-se à actual situação do desemprego do País” e referiu como exemplo de sucesso o recrutamento para o RV/RC o caso de 8 médicos recém formados face aos benefícios que lhes foram proporcionados

(garantir-lhes a especialidade no final do contrato). Estas afirmações são corroboradas pelo *Correio da Manhã* (vide Anexo O – Artigo do Diário Correio da Manhã): “A crise económica do País, com o crescente aumento do desemprego, está a empurrar a juventude para as Forças Armadas. Em 2005, o número de voluntários triplicou: só no Exército aumentou de 1887, em 2004, para 5699, em 2005.”

Verificaram-se pelos dados recolhidos na Academia Militar e na Direcção de Recrutamento que o Exército não apresenta dificuldades em recrutar recursos humanos (vide Apêndice L).

III.3.2.5.A qualidade dos recursos humanos motivados para uma profissão militar.

No que respeita à qualidade dos recursos humanos, interessou determinar as qualificações dos jovens que demonstram maior predisposição para ingressar no Exército e as qualificações dos actuais recursos humanos do Exército.

De acordo com o estudo realizado pelo Ministério da Defesa Nacional (MDN) pode-se constatar que “ (...) os que revelam maior propensão para o ingresso têm notas médias iguais ou inferiores a 3 valores⁵⁰; as trajectórias escolares que pretendem encetar ficam-se pelo 12º ano, e esperam vir a frequentar cursos de formação profissional. Contudo, através do RV/RC esperam obter as credenciais pelo sistema de ensino e formação profissional, antecipando-se assim uma possível função instrumental ou de suporte a desempenhar por parte da Instituição Militar, em relação a quem pretende aderir à proposta apresentada.” (DGPRM, 2005), “(...) são, sobretudo os jovens cujos percursos escolares são marcados por situações de reprovação (45,4% e 43,5%) que têm maior propensão para o ingresso.” (DGPRM, 2005) e “(...) é junto dos jovens com níveis de escolarização que não ultrapassam o 12º ano, cujos projectos escolares não contemplam o ensino superior, provenientes de famílias com um nível sócio-económico mais baixo (tanto em termos de rendimento como de escolaridade), que se encontram maiores percentagens de propensão para o ingresso nos RV/RC das FA.” (DGPRM, 2005).

⁵⁰ Numa escala de 0 a 5 valores.

Os dados obtidos, sobre as qualificações das amostras, na investigação são os seguintes:

Quadro 27 – Habilitações

Habilitações	Candidatos RV/RC ⁵¹ (2005)	7º T/05 CFP	Amostra de Praças	Amostra de Sargentos	Amostra de Oficiais
6º ano	19,6%	3,6%	5,9%	-	-
7º ano	-	2,0%	4,6%	-	-
8º ano	-	4,6%	6,3%	-	-
9º ano	50,58%	30,5%	43,7%	-	-
10º ano	-	10,7%	5,2%	5,2%	-
11º ano	10,3%	20,3%	14,7%	19,5%	-
12º ano	19,36%	28,4%	17,6%	71,4%	32,5%
Licenciatura	0,13%	-	-	1,3%	60,0%

Apesar de confirmar os dados do MDN relativamente à tendência de serem os jovens com o 9º ano de escolaridade com maior propensão para aderir ao Exército, há a referir que existe uma evolução no sentido do 12º ano. Esta situação poderá ser explorada para aumentar a escolaridade mínima de ingresso para a categoria de Praças do 6º ano para o 9º ano de escolaridade.

O nível de escolaridade do Soldado é cada vez mais próximo dos 11º e 12º anos pelo que se poderá questionar a existência de Oficiais e Sargentos com um nível de escolaridade igual ou mesmo inferior à dos seus subordinados. Esta situação poderá ser colmatada pela mobilidade entre categorias⁵², que possibilitará a ascensão à categoria de Sargento ou à de Oficial.

Não sendo alvo deste estudo, o nível de exigência nas provas de admissão no Exército poderá ter uma influência determinante na qualidade dos recursos humanos recrutados, em especial na categoria de Praças (vide apêndice Q – Dados do relatório final do 4º T/05 CFP do Regimento de Infantaria Nº 2).

III.3.2.6. Síntese conclusiva e recomendações

É entre os jovens que se encontram na frequência do 9º ano que a percentagem favorável de ingresso no Exército é maior e verifica-se que esta diminui à medida que a escolaridade aumenta. Assim sendo, o Exército deveria desenvolver uma publicidade “agressiva” nas escolas, dirigida aos jovens em frequência dos 9º, 10º, 11º e 12º anos de escolaridade. Também se constatou que as qualificações dos militares que ingressam no Exército estão dentro dos mínimos exigidos, mas apresentam uma tendência para aumentar.

Verificaram-se que são as características específicas da carreira Militar, como o “Prestígio”,

⁵¹ Total de candidatos ao RV/RC em 2005 foi de 7093. Os candidatos à AM têm que possuir obrigatoriamente: o 12º ano e sucesso nas provas específicas de admissão ao Ensino Superior nas disciplinas exigidas para os cursos da AM.

⁵² Uma das orientações do anexo F (Recursos Humanos) do Plano de médio e longo prazo referido pelo Cor Rovisco Duarte, Chefe da DR/EME, em palestra realizada a 16 de Fevereiro no IESM.

o “Servir a Pátria”, a “Camaradagem” e o “Cumprir missões no estrangeiro”, as que mais atraem os jovens e que o “salário” não se constitui como uma motivação determinante.

Actualmente, apesar da falta de competitividade, *o Exército não tem dificuldades no recrutamento*⁵³. Esta situação poderá ser resultado da actual conjuntura económica do País, ao facto do Exército representar um emprego fixo e ao facto do Exército proporcionar o cumprimento de missões no estrangeiro.

No entanto, para garantir a competitividade num futuro próximo, urge a necessidade de reestruturar o sistema de instrução do Exército por forma a fornecer aos seus recursos humanos competências úteis na vida civil, tal como afirmou o Ex-Presidente da República Jorge Sampaio⁵⁴, em jeito de recomendação, *«É importante que a presença nas Forças Armadas consiga dar às pessoas um conjunto de competências que lhes possam ser úteis na vida civil, quando terminarem os seus contratos. Tem de haver a certificação civil dessas competências.»*

O Exército pode encarar com algum optimismo o recrutamento de recursos face à quantidade e qualidade daqueles que tendem a ingressar nas FA. Actualmente *a falta de competitividade não afecta a qualidade/quantidade dos recursos humanos recrutados*⁵⁵. É assim confirmada a hipótese 7: ***“Na actual conjuntura económica, apesar da falta de competitividade externa do sistema retributivo das FA, o Exército não possui dificuldades em garantir em quantidade e em qualidade os recursos humanos necessários ao cumprimento das suas missões.”***

É importante garantir um conjunto de incentivos (sociais, monetários, gratificações pela competência, formação, reconhecimento de competências, prestígio, entre outros) capaz de atrair recursos humanos em quantidade e em qualidade mas também capaz de satisfazer as necessidades dos recursos existentes. Tal como afirmaram em entrevista:

- O Sr. TCOR ADMIL Oliveira “São as características específicas da profissão militar que motivam os jovens a ingressar no Exército e não a remuneração. Mas, devemos criar incentivos porque uma profissão não se constitui como motivação a longo prazo e para evitarmos o recrutamento dos recursos humanos rejeitados pelas outras profissões.”

- O Sr. Cmdt Ramalheira “A falta de competitividade não afecta o recrutamento de recursos, mas este pode ser potenciado pela certificação da formação.”

⁵³ Indicador validação da hipótese 7.

⁵⁴ Num discurso em Évora, em 25 de Novembro de 2003, no âmbito da despedida de um Batalhão de para o Teatro de Operações da Bósnia.

⁵⁵ Indicador de validação da hipótese 7.

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Em 1762, o Marquês de Pombal, na iminência da guerra, expediu um decreto nomeando, a 3 de Julho, o Conde Schaumbourg Lippe Marechal General dos Exércitos. Este encetou uma reorganização no Exército Português, que se encontrava pelas “ruas da amargura”, tornando-o num Exército capaz e operacional ao tomar medidas como: fardar as tropas condignamente, reequipar o Exército, impor disciplina, instrução, garantir um vencimento condigno, entre outras.

Os recursos humanos são um investimento e não um custo. Se as FA investirem nos recursos humanos irá recolher, a médio/longo prazo, o retorno em eficiência.

A investigação orientou-se na seguinte questão central: **“Qual a consistência da equidade e da competitividade do sistema retributivo das Forças Armadas, e em que medida esta afecta os militares, o Exército e as Forças Armadas?”**. Das questões derivadas da anterior, sustentadas por um conjunto de factos e pressupostos resultantes da exploração, levantaram-se as hipóteses que respondem à questão central. Em seguida partiu-se para a observação aplicando-se as técnicas de inquérito, de experimentação e de estudo de “vestígios”. A interpretação dos resultados foi efectuada com o apoio num modelo de análise hipotético-dedutivo e no critério de refutabilidade com os quais se confirmaram todas as hipóteses (vide Apêndice R – Resultados obtidos):

- O sistema retributivo garante a equidade interna, de acordo com as qualificações, responsabilidades e o risco exigidos para o desempenho de cada posto/cargo/função e na medida em que a aplicação dos suplementos é correcta.

- A remuneração (sistema retributivo), sendo um factor de insatisfação ou necessidade primária, não é a motivação de maior grau de importância para os militares.

- Os militares do Exército evidenciam uma grande correlação entre a estrutura hierárquica e a sua percepção de equidade interna do sistema retributivo.

- A falta de harmonização na interpretação da legislação e na aplicação dos suplementos entre os Ramos não garante a equidade relativa do sistema retributivo.

- A fraca consistência da equidade relativa do sistema retributivo não afecta a quantidade e não constitui um factor diferencial na qualidade dos recursos humanos recrutados pelos Ramos.

- As consequências da falta de competitividade externa do sistema retributivo para o militar são a diminuição do poder de compra e implicitamente a diminuição de *Status* social.

- Na actual conjuntura económica, apesar da falta de competitividade externa do sistema retributivo das FA, o Exército não possui dificuldades em garantir em quantidade e em qualidade os recursos humanos necessários ao cumprimento das suas missões.

Pode-se afirmar que as FA são uma proposta de trabalho potencial, mas é necessário que se aposte em aspectos que proporcionem benefícios, formação e a certificação de competências. A diminuição de competitividade pode causar danos nas FA pela perda dos mais aptos e pela degradação da sua imagem, o que irá impedir o recrutamento dos recursos humanos mais qualificados e comprometer, em última análise, o cumprimento das missões.

Além deste aspecto importante, apontam-se como incrementos ao tema, proporcionados pela investigação os seguintes: o posto de Soldado foi o único que perdeu poder de compra; a categoria de Praças é a mais desfavorecida e a de Sargentos é a mais favorecida; a remuneração surge apenas como 4ª prioridade; a valorização pessoal é a principal motivação para os Militares; os militares possuem uma visão hierarquizada da remuneração; a valorização pessoal, o trabalho em equipa e a satisfação no trabalho são as motivações de maior grau de importância para os militares; a falta de equidade relativa do sistema retributivo das FA deve-se à diferente interpretação e à aplicação desarmoniosa dos suplementos; os três Ramos, com excepção de situações pontuais, não têm dificuldades em recrutar os recursos humanos necessários ao cumprimento das suas missões; os jovens que frequentam o 9º ano e o 12º ano colocam a profissão militar como uma das suas primeiras preferências na escolha da futura profissão; o nível de escolaridade do Soldado do Exército está cada vez mais próximo do 11º e 12º anos; actualmente, a falta de competitividade do sistema retributivo das FA não afecta a qualidade/quantidade dos recursos humanos recrutados.

A remuneração enquanto tal não se constitui por si só num factor de motivação. Contudo possui o poder multiplicador da motivação enquanto sinal de reconhecimento do cumprimento. Contudo, um trabalho satisfatório não constitui a longo prazo uma fonte de motivação se não for acompanhado por uma remuneração equitativa e competitiva. Para concretizar o referido sugerem-se, como recomendações, as seguintes linhas gerais de orientação e iniciativas:

- Ao nível do MDN apoiado pelas FA, inventariar as competências dos postos/cargos/funções para que as FA venham a possuir “instrumentos” passíveis de se poderem equiparar objectivamente e claramente com outras profissões, em diploma legislativo adequado para o efeito;
- Ao nível o Estado-Maior das FA apoiado pelos Ramos, espelhar em diploma o equilíbrio entre a remuneração e as qualificações, competências, responsabilidades e risco atribuídas a cada posto/cargo/função;
- Ao nível do MDN apoiado pelas FA, realizar a harmonização da interpretação e aplicação de suplementos;
- Ao nível do MDN apoiado pelas FA, desenvolver uma publicidade “agressiva” nas

escolas dirigida aos jovens em frequência do 9º ao 12º ano de escolaridade e tomar medidas para que a carreira militar seja incluída na orientação vocacional;

- Ao nível das FA, garantir um conjunto de incentivos capazes de atrair recursos humanos em quantidade e em qualidade mas também satisfazer as necessidades dos recursos existentes;
- Ao nível das FA, criar um conjunto de medidas concretas de motivação para evitar uma possível situação de afastamento do militar à organização.

Fazendo um juízo de valor sobre a investigação realizada destacam-se, entre outras, as seguintes: Remuneração de referência é composta por poucos abonos e descontos; A pequena dimensão das amostras; Não foram consideradas variáveis como o sexo, a idade e a situação profissional (Quadro Permanente ou RV/RC); Exploração limitada dos recursos do programa SPSS 12.0.

O produto final das FA, as Unidades Operacionais, consiste naquilo que estas podem oferecer aos seus recursos humanos no intuito de os atrair, reter e desenvolver e neste sentido as FA devem capitalizar as suas especificidades como entidade empregadora. A competitividade é, pois, uma questão estratégica que deve ser explorada para garantir a atracção e retenção dos recursos humanos qualificados e obter deles elevados níveis de satisfação profissional, motivação e produtividade. Pelo que não se pode deixar de acrescentar uma visão pessoal sobre as características que o Sistema Retributivo das FA deve possuir: garantir a equidade de remunerações dentro da organização; mobilizar o pessoal para os objectivos da organização; motivar os recursos humanos; assegurar a coesão e a disciplina; ser competitivo no mercado de trabalho; conservar a qualidade dos recursos humanos existentes; cativar novos recursos em quantidade suficiente e com a qualidade necessária; garantir poder de compra e *Status* social.

BIBLIOGRAFIA

ARTIGOS

CLARO, CAP ADMIL Carlos, coord. (1999, 1 de Janeiro). Análise Evolutiva e Comparativa do Sistema Retributivo. *Boletim da Escola Prática de Administração Militar*. **4**:15-20.

FERNADES, TEN ADMIL Luis, coord. (1998, 3 de Julho). Oficial do Exército versus Função Pública. *Boletim da Escola Prática de Administração Militar*. **3**:107-111.

FERREIRA, CAP ADMIL Armando (2000, 1 de Janeiro). Análise comparativa de carreiras. *Boletim da Escola Prática de Administração Militar*. **9**:27-33.

SANTOS, Paulo (2004, 25 de Março). Salários à lupa. *Visão*, pp. 120-130.

LIVROS

ARMSTRONG, Michel (1999). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. 7ª edição, Kogan Page. London.

BALTAZAR, M. (2005). *As Forças Armadas Portuguesas Desafios numa Sociedade em Mudança*. 1ª edição, Caleidoscópio. Lisboa.

BARDIN, L. (2004). *Análise de conteúdo*. 3ª edição, Edições 70. Lisboa.

BILHIM, J. (1996). *Teoria organizacional – Estruturas e pessoas*. 1ª edição, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas. Lisboa.

BRILMAN, J. (2000). *As melhores práticas de Gestão – No centro do desempenho*. 1ª edição, Sílabo. Lisboa.

CAMARA, Pedro B.da (2000). *Os Sistemas de Recompensas e a Gestão Estratégica de Recursos Humanos*. 1ª edição, Publicações Dom Quixote. Lisboa.

- CHIAVENATO, I. (1979). *Teoria Geral da Administração*. 1ª edição, McGraw-Hill do Brasil. São Paulo.
- CHIAVENATO, I. (1999). *Gestão de Pessoas*. 20ª edição, Elsevier. Rio de Janeiro.
- CHIAVENATO, I. (2004). *Recursos Humanos*. 8ª edição, Atlas S.A. São Paulo.
- COWLING, Alan e MAILER, Choe (1998). *Gerir os Recursos Humanos*. 1ª edição, Publicações Dom Quixote. Lisboa.
- ECO, U. (2004). *Como se faz uma tese em ciências humanas*. 11ª edição, Editorial Presença. Queluz de Baixo.
- GIL, A. (1999). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. 5ª edição, Editora Atlas. São Paulo.
- HILL, A. e HILL, M. (2002). *Investigação por questionário*. 2ª edição, Edições Sílabo. Lisboa.
- LAKATOS, E. e MARCONI, M (2002). *Técnicas de Pesquisa*. 5ª edição, Editora Atlas. São Paulo.
- PEREIRA, P., AFONSO, A., ARCANJO, M. e SANTOS, J. (2005). *Economia e Finanças Públicas*. 1ª edição, Escolar Editora. Lisboa.
- QUIVY, R. e CAMPENHOUDT, L. (1998). *Manual de investigação em ciências sociais*. 2ª edição, Gradiva. Lisboa.
- ROCHA, O. (2005). *Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública*. 1ª edição, Escolar Editora. Lisboa.
- SILVA, A. (2002). *Gestão Financeira da Administração Pública Central*. 1ª edição, Áreas Editora. Lisboa.

PUBLICAÇÕES DE ORGANISMOS PÚBLICOS

Ministério das Finanças e da Administração Pública. (2005). *Sistema Retributivo da Administração Pública*. Direcção-Geral da Administração Pública. Lisboa.

ESTUDOS DE ORGANISMOS PÚBLICOS

Ministério da Defesa Nacional. (2005). *Jovens e Forças Armadas – Estudo no âmbito do Dia da Defesa Nacional*. Direcção-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar. Lisboa.

PUBLICAÇÕES MILITARES

Comando da Instrução e Doutrina. (2004). *Glossário*. Comando da Instrução e Doutrina. Lisboa.

REVISTAS CIENTÍFICAS MILITARES

ALEGRIA, L. (1999/2000, d.). Inquérito Sociológico aos Militares Voluntários e Contratos do Exército Português. *Revista de Psicologia Militar*. **12**: 42-56.**13**: 13-58.

SILVA, A., OLIVEIRA, A., MARQUES, F. e CARDOSO, A.. (2002, 2 de Setembro). As motivações dos jovens para ingresso no Regime de Voluntário e Contrato. *Revista de Psicologia Militar*. **13**: 13-58.

SILVA, A., RODRIGUES, A., VILHENA, C. e RODRIGUES, J.. (2002, 2 de Setembro). Estudo das Razões de desistência dos militares em RV/RC em 2001. *Revista de Psicologia Militar*. **13**: 59-74.

MADEIRA, I., CARDOSO, A. e MARQUES, F.. (2004, 15 de Setembro). Análise Sociológica da Experiência Piloto do Dia da Defesa Nacional. *Revista de Psicologia Militar*. **15**: 21-42.

ARAÚJO, J.. (2004, 15 de Setembro). Um retrato de satisfação com o trabalho numa Unidade Militar. *Revista de Psicologia Militar*. **15**: 67-86.

MADEIRA, I., CARDOSO, A. e LOURENÇO, J. (2004, 15 de Setembro). Como podem as Forças Armadas cumprir o desafio da empregabilidade. *Revista de Psicologia Militar*. **15**: 245-258.

MOIGNE, J.. (1992, Setembro). Les salaires des officiers et sous-officiers: leur évolution de 1986 à 1992. *Défense nationale*. **48** : 99-114.

ESTUDOS MILITARES

ÁLVARES, Emilio Juan Páez (2006). *Trabalho Individual de Longa Duração - A Profissionalização do Exército Espanhol. Os Quatro “R”: Recrutamento, Retenção, Reinserção e Reservismo*. Trabalho Individual de Longa Direcção. Instituto de Estudos Superiores Militares - Exército, Lisboa.

BAPTISTA, A. (2005). *Trabalho Individual de Longa Duração – Ética e administração no contexto da modernização da Gestão e Administração Pública. Reflexos nas Forças Armadas e no Exército em especial*. Trabalho Individual de Longa Direcção. Instituto de Altos Estudos Militares - Exército, Lisboa. 57 pp.

COVAS, A. (2005). *Mapa*. Comparação de remunerações - militares/profissões Função Pública. Chefia de Abonos e Tesouraria, Lisboa. 3 pp.

Gabinete de Estudos. (2005). *Relatório*. Inquérito às razões de desistência do RV/RC durante o período de formação militar. Centro de Psicologia Aplicada do Exército, Lisboa. 39 pp.

PEREIRA, J. (2005). *Análise*. Sistema de remuneração base das Forças Armadas. Divisão de Recursos do Estado-Maior do Exército, Lisboa. 15 pp.

SILVA, A., CRUZ, F. e RODRIGUES, J. (2005). *Relatório Final*. Estudo dos Motivos de Desistência do RV/RC Centro de Psicologia Aplicada do Exército, Lisboa. 45 pp.

NORMAS

NEP nº19. (2005). *Normas de execução permanente: Trabalhos de investigação*. Instituto de Altos Estudos Militares, Exército, Lisboa.

NP 405-1 (1994). *Norma Portuguesa para referências bibliográficas: Documentos impressos*. Instituto Português da Qualidade, Ministério da Indústria e Energia. Lisboa.

NP 405-3 (2000). *Norma Portuguesa para referências bibliográficas: Parte 3: Documentos não publicados*. Instituto Português da Qualidade, Ministério da Indústria e Energia. Lisboa.

NP 405-4 (2002). *Norma Portuguesa para referências bibliográficas: Parte 4: Documentos electrónicos*. Instituto Português da Qualidade, Ministério da Indústria e Energia. Lisboa.

NP 4427 (2004). *Sistemas de gestão de recursos humanos- Requisitos*. Instituto Português da Qualidade. Lisboa.

LEGISLAÇÃO

Lei nº 21/85 de 30 de Julho. *Diário da República nº 173 Série I*. Assembleia da República. Lisboa

Lei nº 99/2003 de 27 de Agosto. *Diário da República nº 197 Série I-A*. Assembleia da República. Lisboa.

Lei nº 10/2004 de 22 de Março. *Diário da República nº 69 Série I-A*. Assembleia da República. Lisboa.

Lei nº 2/2004 de 15 de Janeiro. *Diário da República nº 12 Série I-A*. Assembleia da República. Lisboa.

Lei nº 13/97 de 23 de Maio. *Diário da República nº 119 Série I-A*. Assembleia da República. Lisboa.

Lei nº 1/2001 de 12 de Dezembro. *Diário da República nº 286 Série I-A*. Assembleia da República. Lisboa.

Lei nº 8/90 de 20 de Fevereiro. *Diário da República nº 43 Série I*. Assembleia da República. Lisboa.

Lei nº 43/91 de 27 de Julho. *Diário da República nº 171 Série I-A*. Assembleia da República. Lisboa.

Lei nº 63/90 de 26 de Dezembro. *Diário da República nº 296 Série I*. Assembleia da República. Lisboa.

Lei nº 143/99 de 31 de Agosto. *Diário da República nº 203 Série I-A*. Assembleia da República. Lisboa.

Lei nº 19/99 de 27 de Julho. *Diário da República nº 22 Série I-A*. Ministério da República. Lisboa.

Lei nº 5/99 de 27 de Janeiro. *Diário da República nº 22 Série I-A*. Assembleia da República. Lisboa.

Lei nº 91/2001 de 20 de Agosto. *Diário da República nº 192 Série I-A*. Assembleia da República. Lisboa.

Decreto-Lei nº 236/99 de 25 de Julho. *Diário da República nº 146/99 Série I-A*. Ministério da Defesa Nacional. Lisboa.

Decreto-Lei nº 353-A/89 de 16 de Outubro. *Diário da República nº 238 Série I*. Presidência do Conselho de Ministros. Lisboa.

Decreto-Lei nº 408/89 de 18 de Novembro. *Diário da República nº 266 Série I*. Presidência do Conselho de Ministros. Lisboa.

Decreto-Lei nº 373/99 de 18 de Novembro. *Diário da República nº 219 Série I-A*. Ministério da Saúde. Lisboa.

Decreto-Lei nº 393/90 de 11 de Dezembro. *Diário da República nº 284 Série I*. Ministério das Finanças. Lisboa.

Decreto-Lei nº 155/92 de 28 de Julho. *Diário da República nº 172 Série I-A*. Ministério das Finanças. Lisboa.

Decreto-Lei nº 26/2002 de 14 de Fevereiro. *Diário da República nº 438 Série I*. Ministério das Finanças. Lisboa.

Decreto-Lei nº 93/2004 de 20 de Abril. *Diário da República nº 93 Série I-A*. Ministério das Cidades, Ordenamento do Território e Ambiente. Lisboa.

Decreto-Lei nº 187/90 de 7 de Junho. *Diário da República nº 131 Série I*. Ministério das Finanças. Lisboa.

Decreto-Lei 184/89 de 2 de Junho. *Diário da República nº 126 Série I*. Ministério Presidência do Conselho de Ministros. Lisboa.

Decreto-Lei nº 323/89 de 26 de Setembro. *Diário da República nº 222 Série I*. Ministério das Finanças. Lisboa.

Decreto-Lei nº 26/2002 de 14 de Fevereiro. *Diário da República nº 38 Série I-A*. Ministério das Finanças. Lisboa.

Decreto-Lei nº 97/89 de 29 de Março. *Diário da República nº 73 Série I*. Ministério da Defesa Nacional. Lisboa.

Decreto-Lei nº 180/94 de 29 de Junho. *Diário da República nº 148 Série I-A*. Ministério da Defesa Nacional. Lisboa.

Decreto-Lei nº 328/99 de 18 de Agosto. *Diário da República nº 192/99 Série I-A*. Ministério da Defesa Nacional. Lisboa.

Decreto-Lei nº 158/2001 de 18 de Maio. *Diário da República nº 115 Série I-A*. Ministério da Saúde. Lisboa.

Decreto-Lei nº 97/89 de 29 de Março. *Diário da República nº 73 Série I*. Ministério da Defesa Nacional. Lisboa.

Decreto-Lei nº 57/90 de 14 de Fevereiro. *Diário da República nº 88 Série I*. Ministério da Defesa Nacional. Lisboa.

Decreto-Lei nº 40-A/85 de 11 de Fevereiro. *Diário da República nº 35 Série I*. Presidência do Conselho de Ministros. Lisboa.

Decreto-Lei nº 142/73 de 31 de Março. *Diário da República nº 77 Série I*. Ministério das Finanças. Lisboa.

Decreto-Lei nº 310/82 de 3 de Agosto. *Diário da República nº 177 Série I*. Ministério das Finanças e do Plano dos Assuntos Sociais e da Reforma da Administração. Lisboa.

Decreto-Lei nº 97/89 de 29 de Março. *Diário da República nº 73 Série I*. Ministério da Defesa Nacional. Lisboa.

Decreto-Lei nº 181/2001 de 19 de Julho. *Diário da República nº 145 Série I-A*. Ministério da Administração Interna. Lisboa.

Decreto-Lei nº 182/2001 de 19 de Julho. *Diário da República nº 145 Série I-A*. Ministério da Administração Interna. Lisboa.

Decreto-Lei nº 100/89 de 29 de Março. *Diário da República nº 73 Série I*. Ministério da Administração Interna. Lisboa.

Decreto-Lei nº 101/89 de 29 de Março. *Diário da República nº 73 Série I*. Ministério da Administração Interna. Lisboa.

Decreto-Lei nº 299/97 de 31 de Outubro. *Diário da República nº 253 Série I-A*. Ministério da Defesa Nacional. Lisboa.

Decreto-Lei nº 498/72 de 9 de Dezembro. *Diário da República nº 285 Série I*. Ministério das Finanças. Lisboa.

Decreto-Lei nº 734-A/90 de 24 de Agosto. *Diário da República nº 195 Série I*. Ministério da Defesa Nacional e das Finanças. Lisboa.

Decreto-Lei nº 212/98 de 16 de Julho. *Diário da República nº 162 Série I-A*. Ministério da Administração Interna. Lisboa.

Decreto-Lei nº 253-A/79 de 27 de Julho. *Diário da República nº 172 Série I*. Conselho da Revolução. Lisboa.

Decreto-Lei nº 134/2001 de 24 de Abril. *Diário da República nº 134/2001 Série I-A*. Ministério das Finanças. Lisboa.

Decreto-Lei nº 207/2002 de 17 de Outubro. *Diário da República nº 240 Série I-A*. Ministério da Defesa Nacional. Lisboa.

Decreto-Lei nº 172/94 de 25 de Junho. *Diário da República nº 145 Série I-A*. Ministérios da Defesa Nacional e Finanças. Lisboa.

Decreto-Lei nº 60/95 de 7 de Abril. *Diário da República nº 83 Série I-A*. Ministério da Defesa Nacional. Lisboa.

Decreto-Lei nº 253/79 de 27 de Julho. *Diário da República nº 172 Série I*. Conselho da Revolução. Lisboa.

Decreto-Lei nº 236/99 de 25 de Junho. *Diário da República nº 146 Série I - A*. Ministério da Defesa Nacional. Lisboa.

Decreto Regulamentar nº 43-A/88 de 9 de Dezembro. *Diário da República nº 238 Série I*. Ministério das Finanças. Lisboa.

Decreto Regulamentar nº 4/2002 de 5 de Fevereiro. *Diário da República nº 30 Série I-B*. Ministério das Forças Armadas. Lisboa.

Portaria nº 930/97 de 12 de Setembro. *Diário da República nº 24 Série*. Presidência do Conselho de Ministros e Ministério da Finanças. Lisboa.

Portaria nº 303/2003 de 14 de Abril. *Diário da República nº 88 Série I-B*. Ministério das Finanças. Lisboa.

Portaria nº 149/2003 de 13 de Fevereiro. *Diário da República nº 37 Série I-B*. Ministérios das Finanças e da Defesa Nacional. Lisboa.

Portaria nº 410/2005 de 11 de Abril. *Diário da República nº 70 Série I-B*. Ministério da Saúde. Lisboa.

Portaria nº 840/2002 de 11 de Julho. *Diário da República nº 158 Série I-B*. Ministério da Saúde. Lisboa.

Portaria nº 734-A/90 de 24 de Julho. *Diário da República nº 195 Série I*. Ministério da Defesa Nacional. Lisboa.

Portaria nº 1002-A/89 de 18 de Novembro. *Diário da República nº 266 Série I*. Presidência do Conselho de Ministros e Ministério das Finanças. Lisboa.

LEGISLAÇÃO MILITAR

Regulamento Geral do Serviço Interno das Unidades do Exército (1986). *CAPITULO II – Deveres e atribuições inerentes às funções do serviço interno*. Estado-Maior do Exército. Lisboa.

PUBLICAÇÕES PERIÓDICAS ON-LINE

MATEUS, B. (2006). Desemprego atira jovens para a tropa [versão electrónica]. *Correio da Manhã*. 4-5. Acedido em 03 Abril de 2006, em: <http://www.correiomanha.pt/noticia.asp>.

DOCUMENTO DISPONÍVEL ON-LINE

Direcção Geral de Administração Pública. (2006). *Perfil da Administração Pública*. Acedido em 18 de Janeiro de 2006, em: http://www.dgap.gov.pt/2pap/home_padm.htm.

Diário da República Electrónico (2005). *Diário da República*. Acedido em 18 de Outubro de 2005, em: <http://dre.pt/>

Governo. (2005). *Proposta de Orçamento de Estado para 2006*. Acedido em 16 de Novembro de 2005, em: http://www.portugal.gov.pt/NR/rdonlyres/9F8C1249-AF54-4FAB-8D18-52EAC9C23D32/0/Rel_OE_2006.pdf

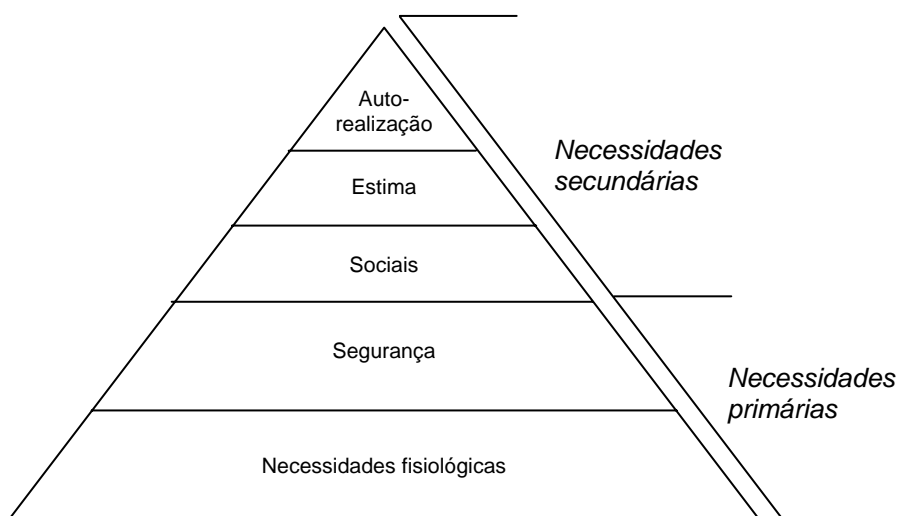
Instituto Nacional de Administração. (2006). *Administração Pública*. Acedido em 7 de Novembro de 2005, em: http://www.ina.pt/cedo/ap_portuguesa.htm

Instituto Nacional de Estatísticas. (2005). *Índice de Preço ao Consumidor*. Acedido em 16 de Dezembro de 2005, em: <http://www.ine.pt>

Instituto Superior Técnico. (2005). *Imposto de Rendimento de Pessoas Singulares*. Acedido em 16 de Dezembro de 2005, em: <http://rechumanos.ist.utl.pt/sv/textos/irs2005.html>

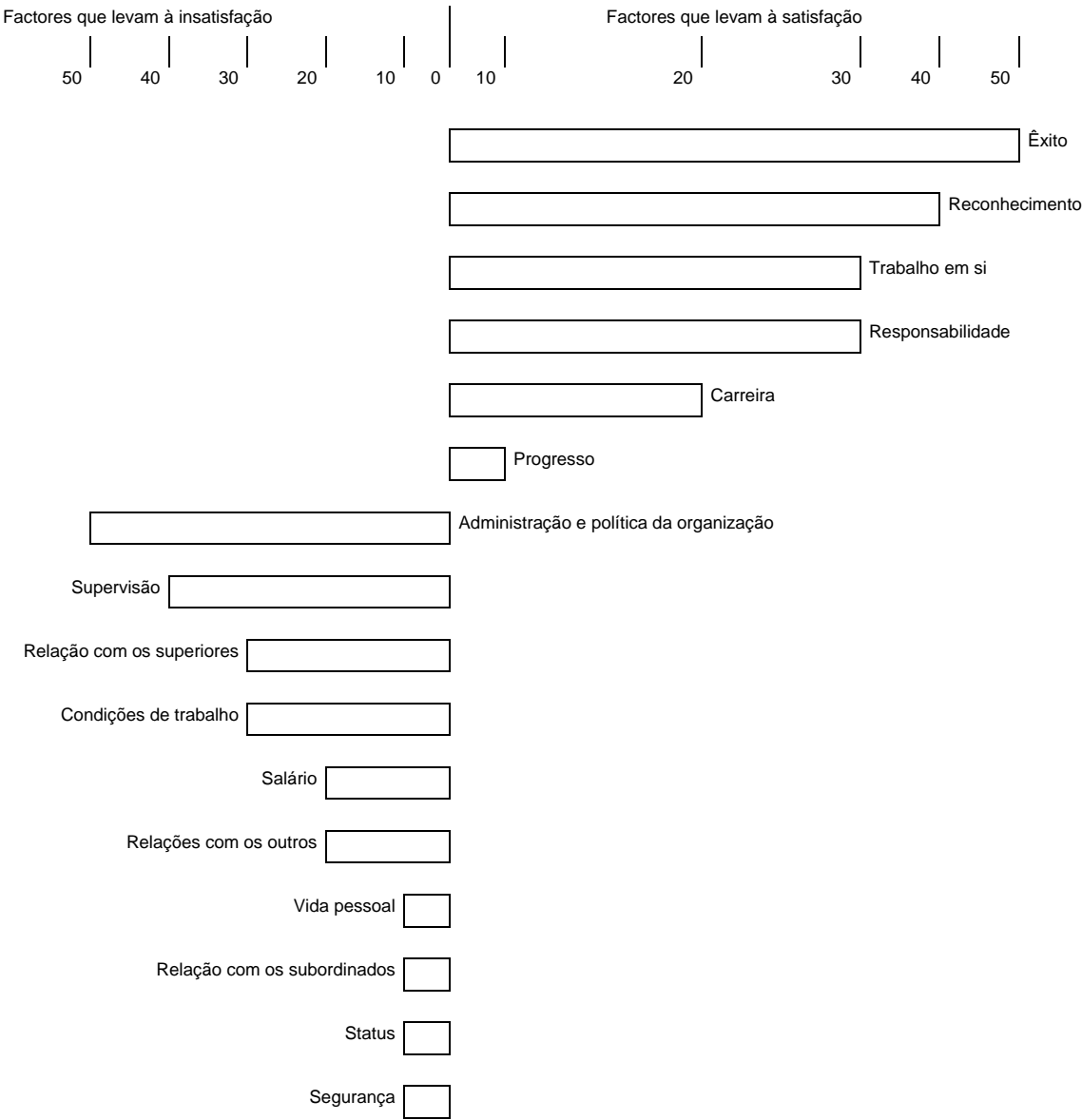
Anexo A

Hierarquia das necessidades humanas segundo Maslow



Anexo B

Teoria dos dois factores de Herzberg (Rocha, 2005).



Anexo C

Conceitos

Benefícios - Facilidades, serviços, conveniências e vantagens oferecidas pela organização aos seus recursos humanos.

Cargo - Conjunto de deveres, funções, tarefas e actividades (Comando da Instrução e Doutrina, 2004).

Compensação - Área que lida com a recompensa que o indivíduo recebe como retorno pela execução de tarefas organizacionais.

Competências - Proficiência no desempenho de uma tarefa ou actividade em função de um nível prescrito e sob condições previamente determinadas (Comando da Instrução e Doutrina, 2004).

Despesas com Aquisição de Bens – Têm como objectivo a obtenção de bens, independentemente da sua natureza, com destino à sua utilização permanente ou ao consumo corrente (Bens Duradouros e Bens Não Duradouros).

Despesas com Aquisição de Serviços – Têm como objectivo a aquisição de serviços mesmo que impliquem o fornecimento de materiais.

Despesas Com Compensação em Receitas (DCCR) – Segundo o manual de verificação de contas da Direcção do Serviço de Finanças são uma fonte de financiamento que se constituem a partir de receitas próprias que as Unidades/Estabelecimentos/Órgãos auferem, e com as quais têm de elaborar um “mini” orçamento respeitante, exclusivamente, às DCCR, materializando num documento designado de Plano de Emprego de Verbas.

Diuturnidade - De acordo com o Código do Trabalho é a prestação pecuniária, de natureza retributiva e com vencimento periódico, devida ao trabalhador, nos termos do contrato ou do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, com fundamento na antiguidade. De acordo com o N° 1 do Art 54° do EMFAR, a promoção por diuturnidade consiste no acesso ao posto imediato, independentemente da existência da vacatura, desde que decorrido o tempo de

permanência no posto e satisfeitas as demais condições de promoção, mantendo-se a antiguidade relativa.

Incentivo - Estímulo externo que induz uma pessoa a tentar fazer ou esforçar-se para conseguir algo. É geralmente denominado recompensa.

Índice de preços nos consumidores - Indicador da evolução, no tempo, dos preços de um conjunto de bens e serviços que fazem parte do consumo das famílias. É um valor abstracto, isto é, não se exprime em unidades e por definição não pode ser negativo: é inferior ou superior a 100 consoante tenha havido uma diminuição ou aumento dos preços.

IPC base (100) de 1983 para o período de 1989 a 1997.

IPC base (100) de 1997 para o período de 1998 a 2002.

IPC base (100) de 2002 para o período de 2003 a 2004 (IPC, 2005).

Lei de Programação Militar – Fonte de financiamento que se traduz num plano de Médio e Longo prazo, cujas verbas adstritas aos vários anos económicos (até ao ano de 2018) já se encontram legisladas e orientadas para programas concretos.

Motivação – Processo que leva alguém a comportar-se para atingir os objectivos organizacionais, ao mesmo tempo que procura alcançar também os seus próprios objectivos individuais.

Orçamento – Expressão quantificada das necessidades financeiras em despesas e receitas.

Plano Investimento e Despesas de Desenvolvimento da Administração Central – Fonte de financiamento que espelha o planeamento das dotações orçamentais atribuídas aos vários programas consolidados, das Unidades/Estabelecimentos/Órgãos, pela Divisão de Planeamento e Programação/EME, incluindo prioritariamente projectos vocacionados para o desenvolvimento.

Qualificações - Capacidade obtida através de um determinado curso de formação profissional ou através de experiência profissional, para desempenhar um determinado cargo (Comando da Instrução e Doutrina, 2004).

Recompensa - Significa uma retribuição, prémio ou reconhecimento pelos serviços de alguém.

Recrutamento - Conjunto de acções que visam apurar o(s) candidato(s) mais apto(s) ou passível(eis) de adquirir aptidões para o desempenho da função (NP 4427, 2004).

Recursos humanos - Conjunto de pessoas ao serviço da organização (NP 4427, 2004).

Remuneração - Constitui tudo quanto o colaborador de uma organização auferir directamente ou indirectamente como consequência do trabalho que desenvolve no seio desta.

Retribuição ou Remuneração base – De acordo com a alínea a) do nº 2 da Secção I do Capítulo III do Código do Trabalho, é aquela que, nos termos do contrato ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, corresponde ao exercício da actividade desempenhada pelo trabalhador de acordo com o período normal de trabalho que tenha sido definido.

Salário - Retribuição em dinheiro ou equivalente pago pelo empregador ao empregado em função do cargo que este exerce e dos serviços que presta durante determinado período de tempo. Constitui o centro das relações de intercâmbio entre as pessoas e as organizações. Em decorrência da sua complexidade, o salário pode ser considerado das seguintes formas:

- É o pagamento de um trabalho.
- Constitui uma medida do valor de uma pessoa na organização.
- Coloca a pessoa numa hierarquia dentro da organização.

Sistema retributivo, de acordo com o artigo 13º do Dec-Lei nº 184/89 de 2 de Junho - Conjunto formado por todos os elementos de natureza pecuniária ou outra que são ou podem ser percebidos, periódica ou ocasionalmente, pelos funcionários e agentes por motivo da prestação de trabalho.

Anexo D

Índices 100 dos corpos especiais de 2005

Regime / Carreira		Legilação aplicável	Valor Índice 100
Bombeiros Municipais	Cargos de Comando	DL 295/2000, 17/11	€3449,91
	Bombeiro	DL 209/2001, 28/06 DL 106/2002, 13/04 DL 54/2003, 28/03 DL 57/2004, 19/03	€442,90
Bombeiros Sapadores	Cargos de Comando	DL 295/2000, 17/11 DL 106/2002, 13/04 DL 54/2003, 28/03	€3449,91
	Bombeiro Sapador	DL 57/2004, 19/03	€569,68
Corpo Especial de Fiscalização e Controlo (Direcção-Geral do Tribunal de Contas)	Dirigentes	DL 440/99, 02/11	€5098,25
	Auditor / Consultor	DL 184/2001, 21/06	€2355,87
	Técnico Verificador Superior / Técnico Verificador		€1143,68
Diagnóstico e Terapêutica		DL 564/99, 21/12 DL 54/2003, 28/03 DL 57/2004, 19/03	€826,69
Diplomatas		DL 40-A/98, 27/02 DL 444/99, 03/11	€1185,31
Dirigentes		DL 353-A/89, 16/10 LEI 2/2004, 15/01	€3449,91
Dirigentes da Administração Municipal		LEI 2/2004, 15/01 DL 93/2004, 20/03	€3449,91
Docentes do Ensino Universitário e Superior Politécnico		DL 408/89, 18/11 DL 388/90, 10/12 DL 245/91, 06/07 DL 76/96, 18/06 DL 212/97, 16/08 DL 373/99, 18/09	€1512,28
Docentes da Educação Pré-Escolar e do Ensino Básico e Secundário		DL 224/97, 27/08 DL 149/99, 04/05 DL 312/99, 10/08 PT 1042/99, 26/11 DL 66/2000, 26/04 DL 54/2003, 28/03 DL 57/2004, 19/03	€840,16
Enfermagem		DL 34/90, 24/01 DL 38/91, 18/01 DL 437/91, 08/11 DL 412/98, 30/12 DL 411/99, 15/10 DL 54/2003, 28/03 DL 57/2004, 19/03	€826,69
Guarda Nacional Republicana (GNR)		DL 212/98, 16/07 DL 504/99, 20/11 DL 174/2000, 09/08 DL 182/2001, 19/06 DL 15/2002, 29/01 DL 54/2003, 28/03 DL 57/2004, 19/03 PT 557/2004, 26/05 DL 189/2004, 17/08	€562,77

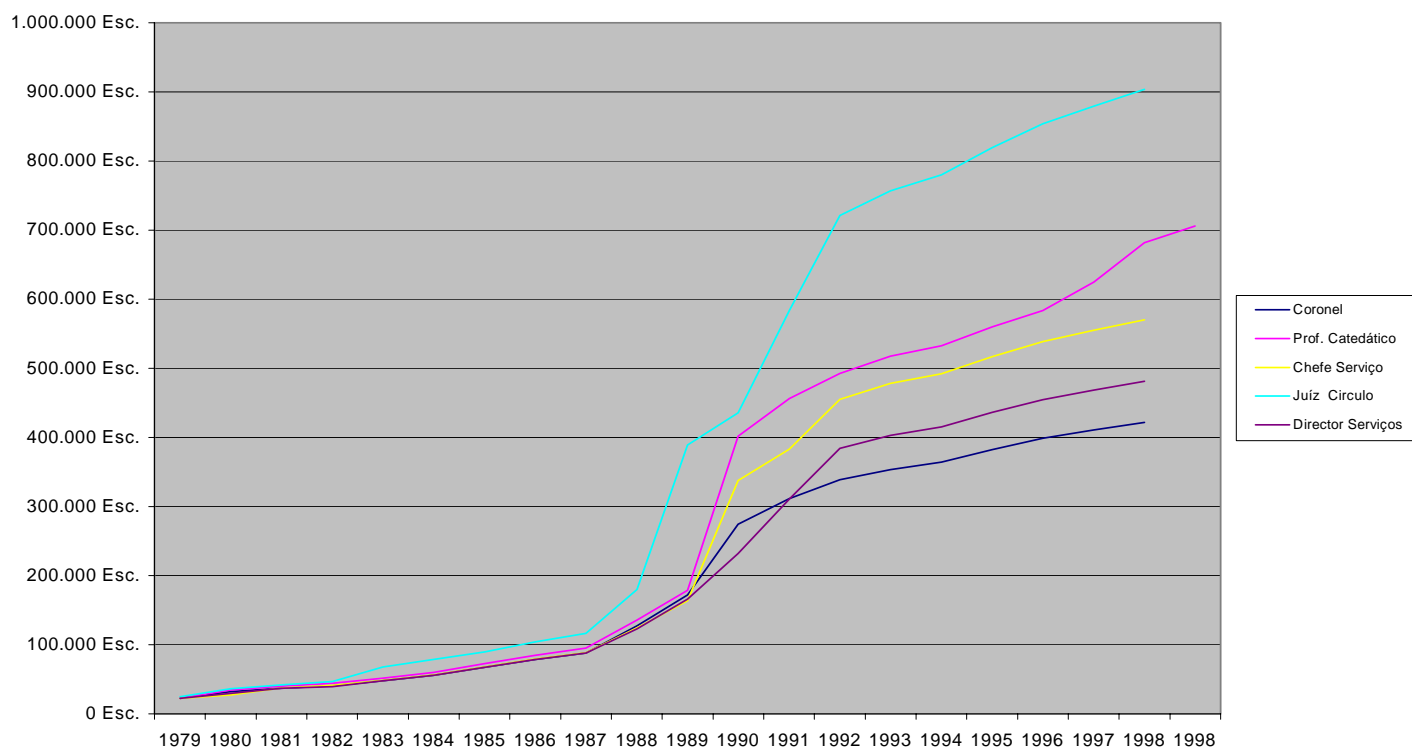
Regime / Carreira		Legilação aplicável	Valor Índice 100
Guardas Prisionais		DL 174/93, 12/05 DL 100/96, 23/07 DL 213/98, 16/07 DL 33/2001, 08/02 DL 54/2003, 28/03 DL 57/2004, 19/03	€562,77
Inspeção-Geral Administração Pública (IGAP) - Dirigentes		DL 154/2001, 07/05	€4306,45
Inspeção-Geral da Educação (IGE)		DL 271/95, 30/10 LEI 18/96, 20/06 PT 263/97, 17/04 DL 233/97, 03/09 PT 791/99, 09/09 DL 70/99, 12/03	€840,16
Inspeção-Geral de Finanças (IGF)	Dirigentes	DL 82/97, 09/04	€4306,45
	Inspeção de alto nível	DL 353/89, 16/10 DL 249/98, 11/08 DL 205/2001, 27/07	€1630,09
Investigação Científica		DL 408/89, 18/11 DL 76/96, 18/06 DL 212/97, 16/08 DL 124/99, 20/04 DL 373/99, 18/09	€1512,28
Magistrados Judiciais e do Ministério Público		LEI 2/90, 20/01 LEI 19/93, 25/06 LEI 60/98, 27/08 LEI 143/99, 31/08	€2355,87
Medicina Legal		DL 11/98, 24/01 DL 185/99, 31/05 PT 555-A/99, 26/07 DL 54/2003, 28/03 DL 57/2004, 19/03	€617,11
Médicos		DL 73/90, 06/03 DL 210/91, 12/06 DL 128/92, 04/07 DL 213/95, 17/08 DL 198/97, 02/08 DL 19/99, 27/01 DL 412/99, 15/10 DL 531/99, 10/12 PT 840/2002, 11/07 PT 205/2004, 03/03 DL 203/2004, 18/08 DL 11/2005, 06/01	€1982,50
Militares das Forças Armadas		DL 328/99, 18/08 DL 207/2002, 17/10 DL 149/2003, 13/02 DL 54/2003, 28/03 DL 57/2004, 19/03	€562,77
Polícia Judiciária (PJ)	Dirigentes	DL 295-A/90, 21/09	€3449,91
	Investigação Criminal	PT 98/97, 13/02 DL 275-A/2000, 09/11	€762,68
	Apoio de Investigação Criminal	DL 54/2003, 28/03 PT 205/2004, 03/03 DL 57/2004, 19/03	€617,11
Polícia de Segurança Pública (PSP)		DL 66/98, 18/03 DL 212/98, 16/07 LEI 5/99, 27/10 DL 511/99, 24/11 DL 155/2001, 11/05 DL 181/2001, 19/06 DL 321/2001, 14/12 DL 54/2003, 28/03 DL 228/2003, 27/09 PT 205/2004, 03/03 DL 57/2004, 19/03 PT 558/2004, 26/05 DL 189/2004, 17/08	€562,77

Regime / Carreira		Legilação aplicável	Valor Índice 100
Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF)	Investigação e Fiscalização	DL 160/92, 01/08 PT 943/92, 29/09 PT 980/2001, 16/08 DL 290-A/2001, 17/11	€766,92
	Vigilância e Segurança	DL 54/2003, 28/03 DL 57/2004, 19/03 PT 104/2005, 26/01	€425,32
Serviço de Informações de Segurança (SIS)		DL 370/91, 07/10 DL 254/95, 30/09 DL 54/2003, 28/03 DL 57/2004, 19/03	€661,38
Serviço de Informações Estratégicas de Defesa e Militares (SIEDM)		DL 370/91, 7/10 DL 254/95, 30/09 DL 54/2003, 28/03 DL 57/2004, 19/03	€661,38
Técnicos Superiores de Saúde		DL 414/91, 22/10 DL 241/94, 22/09 DL 501/99, 19/11 DL 213/2000, 02/09	€1249,74

Fonte: Sítio da Internet. <http://www.dgap.gov.pt>

Anexo E

Evolução do sistema retributivo do Posto de Coronel e dos cargos equiparados da Função Pública



Fonte: Boletim da Escola Prática de Administração Militar (4: 15-20)

Anexo F

Evolução do sistema retributivo das Forças Armadas.

I.1. EVOLUÇÃO DO SISTEMA RETRIBUTIVO.

Não podendo desassociar o sistema retributivo das Forças Armadas ao sistema retributivo da Função pública, considera Rocha (2005) que a primeira reforma do sistema da função pública remonta a 1935 (Decreto nº 26 115, de 23 de Novembro de 1935).

Neste diploma fez-se um diagnóstico do sistema retributivo que se caracterizava da seguinte maneira:

- Extrema variabilidade de vencimentos dos funcionários que são alterados modificados sem quaisquer critérios, resultando remunerações diferentes para funções substancialmente semelhantes.

- Opacidade com baixas remunerações aparentes sobretudo os cargos de topo, mas que são compensadas com formas acessórias, como senhas de presença, acumulações e emolumentos e gratificações várias.

- Irracionalidade que possibilitava a subida arbitrária dos funcionários, de forma a compensar os baixos salários, mas que inverte a pirâmide organizacional.

Feito o diagnóstico, constituíram propósitos do decreto nº 26 115:

- Redução da diversidade de vencimentos existentes a um número certo e restrito de categorias, correspondendo-lhes os vencimentos respectivos.

- Tratamento especial dos funcionários de determinados quadros – magistratura, professorado e outros - dada a sua importância social e exigências de preparação científica.

- Rejeição do conceito de «honorabilidade» que permitia pagamento de remunerações especiais a determinados funcionários.

- Do ponto de vista salarial constitui-se um esquema de remunerações distribuídas por tipos de vencimento que vão de A a Z.

- Controlo do sistema de acumulações, gratificações e outros emolumentos, de forma a controlar os salários reais.

Este modelo foi ajustado às novas realidades de desenvolvimento económico e social do país em 1969, através do Decreto-Lei nº. 49 410, o qual introduziu várias medidas:

- Aumento de vencimentos, através da incorporação de vários subsídios e actualização com base na subida do custo de vida.

- Reclassificação de algumas categorias de forma a valorizar determinadas funções.
- Criação do grupo profissional técnico com salários superiores aos do grupo administrativo.

Em 1979, foi publicado um pacote legislativo (do qual se destaca o Dec-Lei nº 191 E) que alterou de forma acessória e marginal o sistema de remunerações. Assim:

- Autonomizou-se o grupo de pessoal dirigente que passou a ter uma tabela de remuneração própria.
- Lançou-se as bases de um sistema de carreiras, com consequências nas remunerações.
- Corrigiram-se situações subvalorizadas face aos grupos de referência.

Todavia, permanece o sistema salarial de 1935, com base no sistema de letras. O Decreto-Lei nº. 248/85, de 15 de Julho, que reestruturou as carreiras, mas também não alterou o sistema remuneratório. Já o Decreto-Lei nº. 110-A/81, de 14 de Maio, estabeleceu o princípio de anualidade da actualização salarial.

Em 1989 foi realizado um estudo por uma comissão (Orvalho e Nabais, 1990), citado por Rocha (2005), que fez uma análise sistema vigente de gestão de recursos humanos, considerando que:

- Não existiam mecanismos que estimulassem o mérito, não estando as subidas salariais conexas com os postos de trabalho e com a maneira como as funções eram desempenhadas.
- As estruturas de remunerações com base nas letras eram obsoletas, coexistindo com múltiplas remunerações acessórias atribuídas aos grupos profissionais com maior poder reivindicativo.

Em face deste diagnóstico, a Comissão propôs um novo modelo retributivo que teve consagração legal do Decreto-Lei n 184/89, de 2 de Junho e legislação complementar e principais inovações são as seguintes:

- A grelha de 21 posições salariais (indo da letra A à U) foi suprimida e substituída por uma escala de índices, que começa no índice 100 correspondente ao salário mínimo da função pública e vai até ao índice 900, o que alarga o leque salarial.
- A existência de realidades funcionais específicas (corpos especiais) é reconhecida em determinados sectores que prestam directamente serviços (educação, saúde e investigação), na defesa e representação exterior do Estado (militares, forças de segurança, diplomatas) e magistrados judiciais.
- A estrutura de evolução das carreiras comporta duas componentes: O avanço correspondente a uma simples progressão salarial, condicionada pelo tempo de serviço e avaliação do mérito profissional; e a promoção aliada à valorização salarial e aumento de responsabilidades. Pressupõe-se o tempo mínimo passado na categoria e no processo de

selecção.

- A remuneração depende de remuneração de base, prestações sociais e suplementos.

Há a ressaltar algumas das características do novo sistema remunerativo:

- O regime vigente da fixação da remuneração pública implica a inserção de trabalho nas diversas classes de vencimento (21 letras do alfabeto). Para além da remuneração base, os funcionários recebem subsídios complementares de férias e de Natal. Além disso, pelo decurso no tempo e sem conexão com a avaliação, os funcionários recebem diuturnidades, até ao máximo de cinco. Finalmente, foi criado um subsídio de refeição (Quadro 1).

- Os dirigentes da Administração Pública, os docentes universitários, funcionários de investigação da Polícia Judiciária e dos Serviços de Informação, bem assim como de magistrados ao Ministério Público tinham estatutos remuneratórios autónomos. Os médicos embora integrados no regime geral, podiam receber diferentes complementos até ao máximo de 90% do vencimento base.

Quadro 1 - Elementos do Sistema Remuneratório (Rocha, 2005)

Remuneração	Tipos	Observações
1 . Remuneração Principal	Vencimento base	Regime geral aplicável a cerca de 98,8% dos funcionários; escalas salariais autónomas para alguns grupos profissionais.
	Diuturnidades	Lei geral aplicável; mas alguns regimes especiais.
2. Remunerações complementares de carácter social	Vencimentos acessórios	Variáveis conforme as carreiras, as quais incluem: o prémio de gestão profissional, emolumentos pessoais, participação emolumentar, prémio de liquidação responsabilidade financeira, prémio de cobrança, subsídio de exclusividade, prémio de produtividade, participação em custas, compensações pessoais, subsídio de técnica, subsídio de deslocação.
	De carácter ocasional e do regime geral	<ul style="list-style-type: none"> • Abono de família • Prestações complementares (subsídio de casamento, de nascimento, aleitação, funeral, de crianças e jovens deficientes de educação especial).
	De carácter permanente ou periódico do regime geral	<ul style="list-style-type: none"> • Subsídio de serviço • Subsídio de férias • Subsídio de Natal

Remuneração	Tipos	Observações
3. Remunerações de trabalho em condições especiais	De carácter ocasional do regime geral	<ul style="list-style-type: none"> • Senhas de presença • Trabalho extraordinário, diurno ou nocturno • Trabalho em dia de descanso semanal e feriados.
	De carácter permanente e periódico	<ul style="list-style-type: none"> • Regime geral (subsídio de turno) • Regimes especiais: subsídios de penosidade, de risco, de tempo completo prolongado, de fronteira, de assistência técnica agrária e qualificação de inspecção.
4. Remunerações como natureza de incentivos	Regime geral	Subsídio de deslocação para a periferia
	Regime especial	Prémios de produtividade; Prémios de rendibilidade
5. Abonos compensatórios ou de reembolso de despesas feitas por motivo de serviço	De carácter ocasional (regime geral)	<ul style="list-style-type: none"> • Ajudas de custo por deslocação no território nacional ou ao estrangeiro. • Subsídio de viagem e marcha. • Subsídio de instalação • Subsídio de transporte • Subsídio de residência • Subsídio de alojamento
	De carácter permanente (regimes especiais)	<ul style="list-style-type: none"> • Despesas de representação • Abono para falhas

Em conclusão, podemos sintetizar a análise do sistema vigente à data do Relatório da Comissão, da seguinte maneira:

- A subida de remuneração fazia-se substancialmente sob a forma de esquemas complementares.
- Uma parte substancial das remunerações acessórias respeitava ao sector da Administração com grande peso e tradição.
- Outras remunerações acessórias eram praticadas por grupos de grande poder reivindicativo, como nas áreas de transportes públicos e cobrança de impostos.
- Existiam ainda remunerações acessórias cujo montante dependia da situação no mercado de trabalho. Estão neste caso, os grupos profissionais como os médicos e outros.
- Noutros casos as remunerações acessórias estavam ligadas a situações de risco ou de desgaste físico.

O novo sistema representou um avanço importante relativamente ao modelo anterior, no sentido de racionalização e clarificação. Todavia, não é um instrumento tão inovador no sentido da modernização como possa parecer. Na realidade, talvez por que não foi acompanhado doutras

medidas, veio estruturar o sistema de carreiras, característico da Administração Pública Portuguesa.

As carreiras são praticamente o único instrumento de gestão de pessoal e ao aceitar-se os corpos especiais veio abrir o caminho a reivindicações salariais que não dependem necessariamente de eficiência dos serviços, mas fundamentalmente da sua capacidade de mobilização e de coacção sobre o poder político. De resto, os corpos especiais têm um sistema próprio de auto-avaliação que não permite aos cidadãos ter uma ideia clara da eficiência dos mesmos. Paradoxalmente, em Portugal, têm sido os serviços menos apreciados pelos cidadãos que mais têm visto subir os salários dos seus profissionais. A justiça é um exemplo e segundo Sousa Tavares é a única instância de poder que funciona sem efectivo controlo externo, nem sequer quanto ao simples desempenho profissional dos seus pares.

Na verdade, a existência de corpos especiais gera um espírito de corpo, inimigo de qualquer mudança, tornando os funcionários prisioneiros dos seus interesses e incapazes da adaptação e modernização. Esta terá que vir do poder político, o que dá origem a resistência e rupturas.

Desde o Decreto-Lei nº. 184/89 de 2 de Junho que o sistema retributivo da função pública não sofreu alterações significativas.

O Decreto-Lei nº 57/90, de 14 de Fevereiro, aprovou as normas específicas sobre o sistema retributivo dos militares dos quadros permanentes e em regime de contrato, bem como a estrutura das remunerações base das respectivas carreiras. Este diploma fixou, ainda, em harmonia com a função pública, um período transitório para a progressão nos escalões.

O Decreto-Lei 408/90, de 31 de Dezembro, veio destacar a estrutura das carreiras militares e o tempo médio de permanência nos postos dos restantes servidores do Estado.

O Decreto-Lei 328/99, de 18 de Agosto, estabeleceu o regime remuneratório aplicável aos militares dos quadros permanentes e em regime de contrato dos três ramos das Forças Armadas.

Em 17 de Outubro de 2002 entra em vigor o Decreto-Lei 207/2002 que altera as escalas indiciárias de alguns postos dos militares das Forças Armadas.

Em 2003 com a extinção do SEN entra em vigor a Portaria nº 149/2003, de 13 de Setembro, que veio definir o novo regime de serviço militar baseado no voluntariado. Em 28 de Março entra em vigor o Decreto-Lei 54/2003 introduz alterações em alguns índices das carreiras de regime geral, especial e inseridas em corpos especiais.

Em 19 de Março de 2003 entra em vigor o Decreto-Lei 57/2004 que introduz alterações em alguns índices das carreiras de regime geral, especial e inseridas em corpos especiais.

Em 2005, entrou em vigor a Lei¹ da Assembleia da República, aprovada a 28 de Julho que determina a não contagem do tempo para a progressão nas carreiras da Função Pública e congela o montante dos suplementos remuneratórios até 31 de Dezembro de 2006.

Em 12 de Outubro foi criada a Comissão de Revisão do Sistema de Carreiras e Remunerações² dos funcionários públicos e demais servidores do Estado para dar cumprimento ao objectivo do Governo de fazer uma revisão profunda deste regime até final de 2006.

Como primeira incumbência, a Comissão deverá proceder à avaliação do sistema actual e das suas distorções, assim como desenvolver os princípios a que o novo sistema se deverá subordinar. Terá de preparar, ainda, toda a legislação necessária à revisão do sistema de carreiras e remunerações, após o que deverá acompanhar o processo de aprovação e entrada em vigor do novo sistema. Do vasto leque de objectivos que presidiu à criação desta Comissão destacam-se, além da avaliação e correcção das distorções existentes, a diminuição do número de carreiras, a necessidade de reforçar as condições de mobilidade de trabalhadores entre os sectores público e privado e a associação da evolução profissional dos funcionários e das correspondentes remunerações à avaliação do desempenho e ao mérito demonstrado.

II.2. NOVO REGIME RETRIBUTIVO (Decretos-Lei n.º. 184/89, de 2 de Junho e 353-A/89, de 16 de Outubro).

Quadro 2 – Síntese realizada por Moura (2001) citado por Rocha (2005)

Remuneração	Formas de Remuneração	Observações
1. Remuneração base	É imposta pela remuneração da categoria (5/6 da remuneração base) e remuneração de exercício (1/6 da remuneração base, acrescido de suplemento).	A remuneração base espelha a posição hierárquica ocupada pelo funcionário e é determinada por índice correspondente e escalão
2. Prestações Sociais e Familiares	<p>1. Subsídio familiar a crianças e jovens (Decreto-Lei n.º. 133-B/97, de 30 de Maio e Decreto-Lei n.º. 250/2001, de 21 de Setembro)</p> <p>2. Subsídio por frequência de Estabelecimento de Educação Especial (Portaria n.º. 176/2001, de 9 de Março).</p> <p>3. Subsídio mensal vitalício (Decreto-Lei n.º. 133-B/97, de 30 de Maio)</p>	<p>Não pressupõem uma prestação de trabalho e acrescem à remuneração base</p> <p>No domínio das prestações familiares a lei distingue beneficiário e titular do respectivo direito, impondo requisitos os dois (Decreto-Lei 133-6/97, 30 de Maio)</p>

¹ Ministério das Finanças e da Administração Pública, Gabinete do Ministros e Estado e das Finanças. Comunicado à Imprensa, 30 de Agosto de 2005.

² Ministério das Finanças e da Administração Pública, Gabinete do Ministros e Estado e das Finanças. Comunicado à Imprensa, 10 de Outubro de 2005.

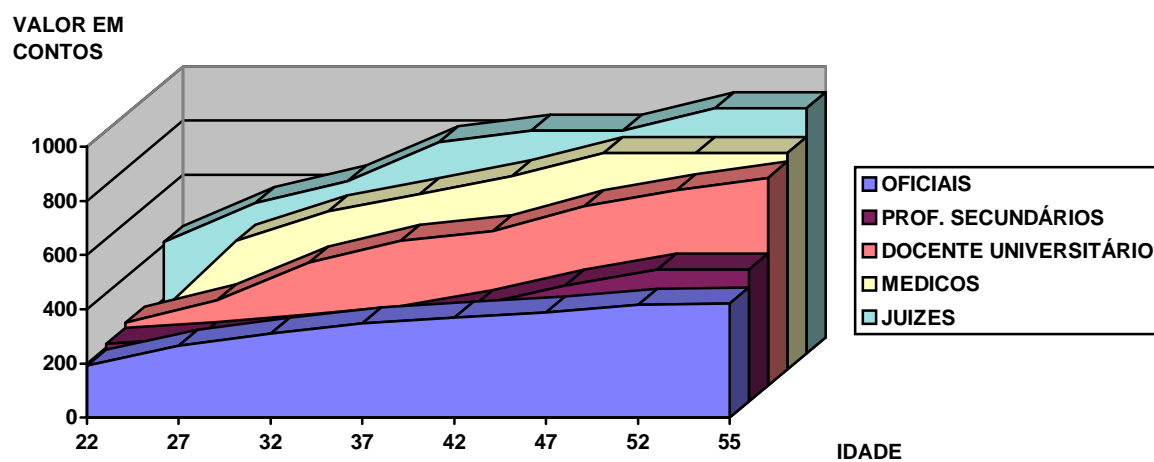
Remuneração	Formas de Remuneração	Observações
2. Prestações Sociais e Familiares	<p>4. Subsídio por assistência a terceira pessoa</p> <p>5. Subsídio de funeral</p> <p>6. Prestações de Acção Social Complementar, incluem, designadamente a protecção na doença, maternidade, invalidez, velhice, sobrevivência e acidente ou doença profissional (Decreto-Lei nº. 184/91, de 25 de Maio, alterado pelo Decreto-Lei nº. 212/96, de 20 de Novembro)</p> <p>7. Subsídio de morte (Decreto-Lei nº. 223/95, de 8 de Setembro).</p>	<p>Estas prestações de acção social complementar visam compensar o acréscimo de encargos do agregado familiar com a satisfação das necessidades básicas. Assumem portanto uma natureza complementar.</p> <p>É igual a 6 vezes o valor da retribuição mensal à data do falecimento. É atribuído também nos casos de união de facto (Lei nº. 7/2001, de 11 de Maio)</p>
3. Subsídio de refeição	Ver Decreto-Lei nº. 57-B/84	Impõe-se a prestação diária do serviço (Decreto-Lei nº. 70-A/2000, de 5 de Maio)
4. Suplementos	4. Trabalho extraordinário (Decreto-Lei nº. 259/98, de 18 de Agosto)	<p>Os suplementos são acréscimos à remuneração base, mas destinam-se a remunerar condições específicas em que o trabalho é prestado</p> <p>O trabalho extraordinário pode ser compensado por dedução posterior no período normal do trabalho ou acréscimo na retribuição horária</p>
	2. Trabalho nocturno (Decreto-Lei nº. 259/98, de 18 de Agosto)	Há lugar no caso do trabalho nocturno a uma compensação, em que cada hora é multiplicada pelo coeficiente 1.25
	3. Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado (Decreto-Lei nº. 259/98), de 18 de Agosto	O pagamento é a dobrar; no caso do dia de descanso semanal o trabalhador tem o direito a um dia de descanso na semana seguinte.

Remuneração	Formas de Remuneração	Observações
4. Suplementos	4. Suplementos por disponibilidade permanente ou por outros regimes especiais de prestação de trabalho	Estas situações consideram-se em dedicação exclusiva , o caso dos polícias, funções do secretariado do pessoal dirigente (Decreto-Lei n.º 248/85, de 15 de Julho)
	5. Trabalho prestado em condições de risco, penosidade e insalubridade (Decreto-Lei n.º. 53-A/98, de 11 de Março)	Existem diversos tipos de compensação, não meramente de carácter pecuniário. Podem ser em redução horária, vantagens face à aposentação.
	6. Incentivos à fixação em zonas de periferia (Decreto-Lei n.º. 45/84, de 3 de Fevereiro e Decreto-Lei n.º. 190/97, de 5 de Junho)	Implica subsídios de residência, de fixação e de deslocação. Além de incentivos de natureza não pecuniária (transferência escolar; preferência na colocação do cônjuge; e prioridade em acções de formação)
	7. Trabalho em regime de turnos (Decreto-Lei n.º. 259/98, de 18 de Agosto)	Só há lugar a atribuição de subsídio se um dos turnos coincidir total ou parcialmente com o período nocturno
	8. Suplemento para faltas (Decreto-Lei n.º. 4/89, de 6 de Junho e Decreto-Lei n.º. 276/96, de 11 de Setembro)	Acesso destinado a determinados funcionários que devido às suas funções pode existir falhas contabilísticas. Corresponde a 20% do vencimento ilíquido da respectiva categoria.
	9. Participação em reuniões, comissões ou grupos de trabalho (Decreto-Lei n.º. 184/89, de 2 de Junho)	São as chamadas senhas de presença
	10. Compensação efectuada por motivo de serviço (Decreto-Lei n.º. 184/89, de 2 de Junho)	<ul style="list-style-type: none"> • Ajudas de custo em Território Nacional (Decreto-Lei n.º. 106/98, de 24 de Maio) • Ajudas de Custo no estrangeiro (Decreto-Lei n.º. 106/98, de 24 de Abril). Tal como anteriormente, o subsídio pode ser substituído pelas despesas efectivamente efectuadas, mediante apresentação de facturas.

Remuneração	Formas de Remuneração	Observações
4. Suplementos	10. Compensação efectuada por motivo de serviço (Decreto-Lei nº. 184/89, de 2 de Junho)	<ul style="list-style-type: none"> • Suplemento de transporte (antigamente denominado subsídio de marcha). Por norma a deslocação deve efectuar-se em transporte colectivo público. O uso do transporte próprio obriga a autorização (Decreto-Lei nº.106/98) • Despesas de Representação - para funcionários que desempenham determinado cargo (Decreto-Lei nº. 106/98) • Despesas por transferência para localidade diversa
5. Remunerações extraordinárias	1. Subsídio de Férias (Decreto-Lei nº. 496/80, de 20 de Outubro)	Só têm direito ao subsídio os que se encontrem em efectividade de serviço
	2. Subsídio de Natal (Decreto-Lei nº. 134/89, de 17 de Maio)	Atribuído a todos os trabalhadores mesmo os aposentados ou reformados
Descontos	Facultativos	<ul style="list-style-type: none"> • Quotizações para caixas de previdência • Quotizações sindicais • Prémios de seguros de doença ou acidentes pessoais, de seguros de vida
	Obrigatórios	<ul style="list-style-type: none"> • IRS (Decreto-Lei nº. 42/91, de 22 de Janeiro) • Quotizações para aposentação e sobrevivência (Decreto-Lei nº. 498/72, de 9 de Dezembro), igual a 10% de remuneração base e suplementar • ADSE

Anexo G

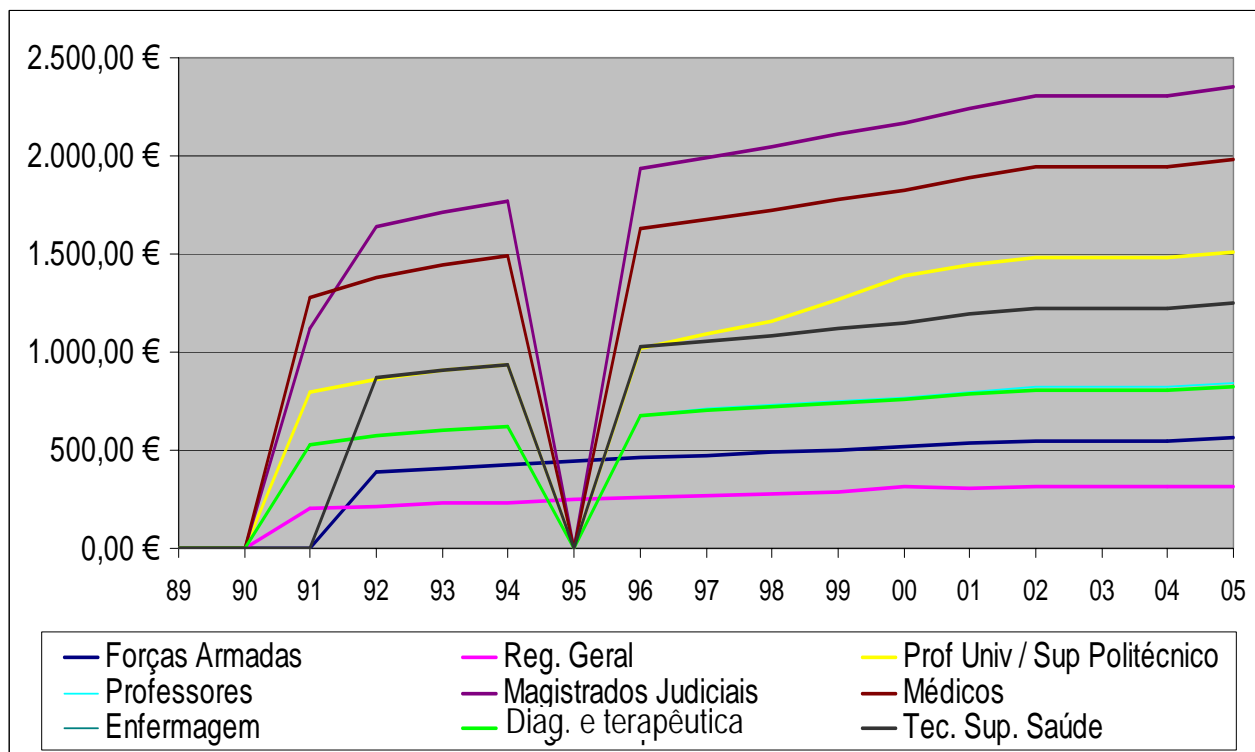
Evolução do sistema retributivo da carreira de Oficial e das carreiras em análise comparativa



Fonte: Boletim da Escola Prática de Administração Militar (4: 15-20)

Anexo H

Comparação da evolução dos vencimentos

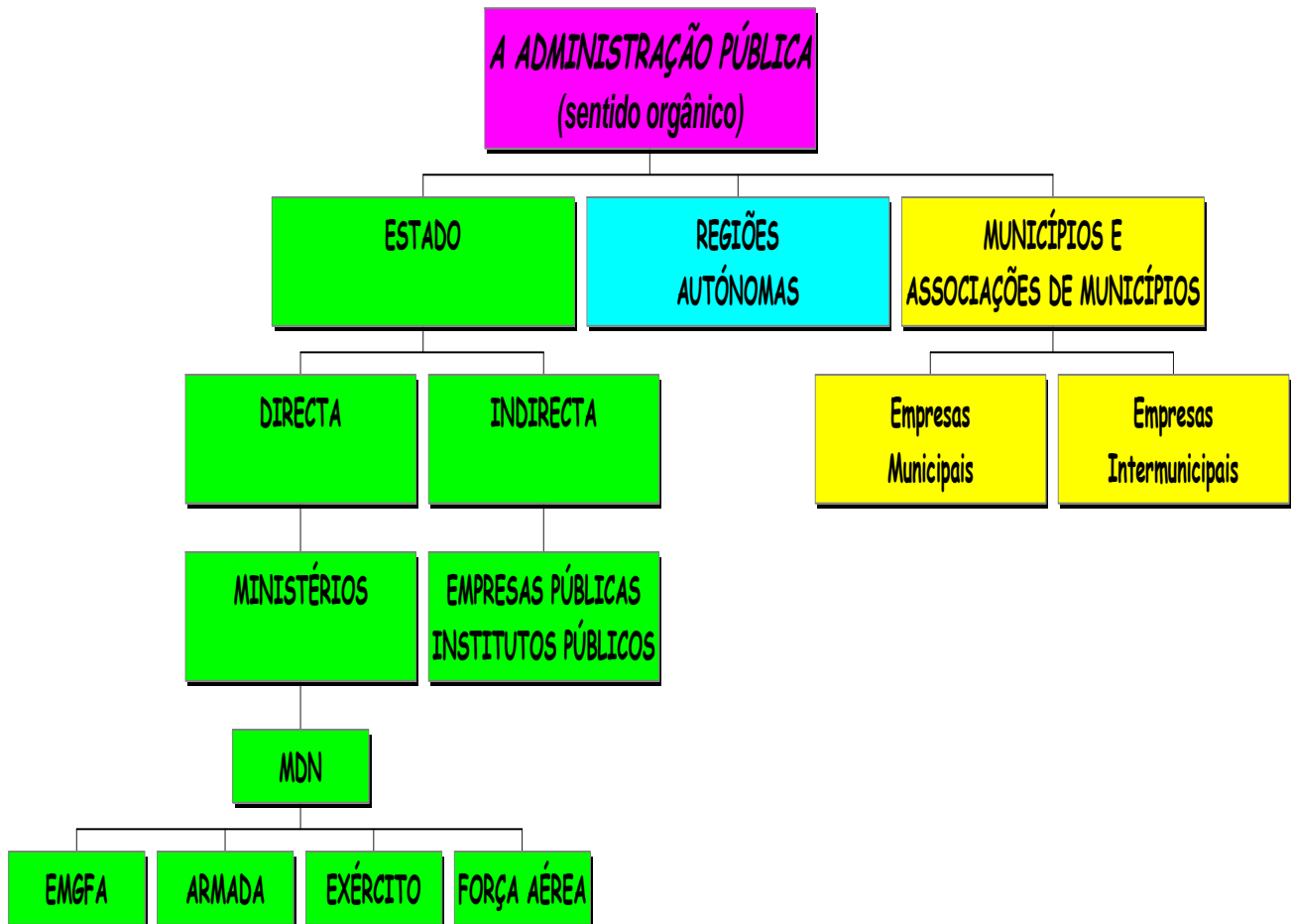


Observações: a falta de dados em 1995 interrompeu a evolução normal dos vencimentos de algumas profissões em estudo.

Fonte: MAJ INF José Pereira da Divisão de Recursos do Estado-Maior do Exército

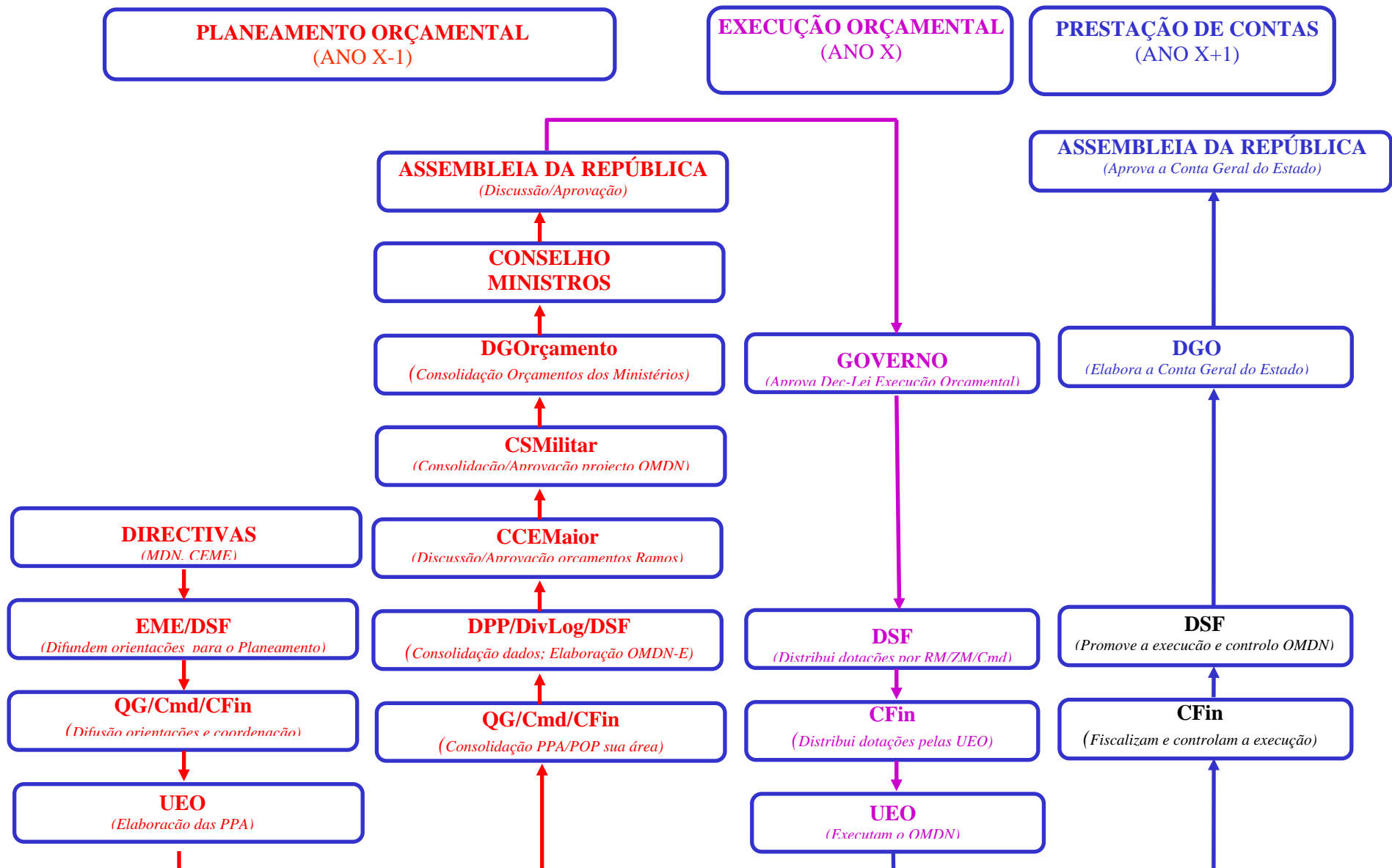
Anexo I

A Administração Pública (Baptista, 2004)



Fontes: Constituição da República Portuguesa; Lei de Defesa Nacional e das Forças Armadas; Lei Orgânica de Bases da Organização das Forças Armadas; Lei n.º 3/2004; Lei n.º 4/2004.

Anexo J – Ciclo do OMDN-Ex



Anexo K

OMDN-Ex/06 - Inscrição Orçamental MDN

DESIGNAÇÃO	MONTANTE EM EUROS	%
DESP. FUNCIONAMENTO NORMAL	589.554.146	84,48%
<i>DESPESAS COM PESSOAL</i>	<i>526.708.413</i>	<i>75,47%</i>
REM. CERTAS E PERMANENTES	395.611.483	56,69%
ABONOS VARIÁVEIS OU EVENTUAIS	28.160.003	4,04%
SEGURANÇA SOCIAL	102.936.927	14,759%
<i>AQUISIÇÃO BENS E SERVIÇOS</i>	<i>58.162.978</i>	<i>8,33%</i>
AQUISIÇÃO DE BENS	40.277.270	5,77%
AQUISIÇÃO DE SERVIÇOS	17.885.708	2,56%
TRANSFERÊNCIAS CORRENTES	2.709.851	0,39%
<i>AQUISIÇÃO DE BENS DE CAPITAL</i>	<i>1.972.904</i>	<i>0,28%</i>
DESP. COM COMPENS. EM RECEITAS	26.171.252	3,75%
LEI DE PROGRAMAÇÃO MILITAR	79.419.000	11,38%
INVESTIMENTOS DO PLANO	2.714.227	0,39%
TOTAL	697.858.625	

Fonte: Ministério da Defesa Nacional

Anexo L

Artigo da revista Visão

OUTROS salários

Estas são algumas das profissões mais representativas da sociedade portuguesa, em diversas áreas de actividade, nos sectores público e privado. Veja quem ganhou e perdeu poder de compra, nos últimos cinco anos

VALORES EM EUROS

Vencimento Mensal

Função	2003	1998	Variação %	Variação % face à inflação	Função	2003	1998	Variação %	Variação % face à inflação
SAÚDE					TRANSPORTES				
Administrador Hospital do 1º Grau 3ª ESC.	2 359	2 096	12,50	▼ -5,00	Chefe de Estação CP	850	704	20,68	▲ 3,19
Médico Chefe de Serviço 3ª ESC.	3 783	3 190	18,57	▲ 1,07	Revisor CP	637	568	12,32	▼ -5,18
Médico Assistente 3ª ESC.	2 619	2 155	21,50	▲ 4,00	Operador de material CP	708	605	17,10	▼ -0,40
Médico de Clínica Geral (a) 3ª ESC.	1 940	1 724	12,50	▼ -5,00	Funcionário da Carris ESCALÃO I	797	682	16,80	▼ -0,70
Enfermeiro Chefe 4ª ESC.	1 860	1 366	36,18	▲ 18,68	Funcionário do Metropolitano 9ª ESCALÃO	794	681	16,53	▼ -0,97
Enfermeiro especialista 4ª ESC.	1 537	1 223	25,71	▲ 8,21	BOMBEIROS MUNICIPAIS				
Enfermeiro 2ª ESC.	946	755	25,32	▲ 7,82	Chefe de Bombeiros 3ª ESC.	1 231	970	26,93	▲ 9,43
EDUCAÇÃO ENSINO BÁSICO E SECUNDÁRIO					Bombeiro de 1ª Classe 3ª ESC.	832	646	28,72	▲ 11,22
Professor do ensino público (b) 5ª ESC.	1 545	1 315	17,50	0,00	Bombeiro de 3ª Classe 3ª ESC.	589	456	29,14	▲ 11,64
Professor do ensino público (b) 10ª ESC.	2 795	2 426	15,20	▼ -2,30	SAPADORES				
Professor do ensino particular e cooperativo (c)	1 654	1 433	15,38	▼ -2,12	Comandante de Batalhão 3ª ESC.	3 376	3 001	12,49	▼ -5,01
Educador de infância do ensino particular e cooperativo (d)	1 290	1 118	15,34	▼ -2,16	Comandante de Companhia 3ª ESC.	2 701	2 401	12,49	▼ -5,01
ENSINO UNIVERSITÁRIO					Chefe Principal 3ª ESC.	1 918	1 467	30,71	▲ 13,21
Reitor	5 549	4 346	27,68	▲ 10,18	Bombeiro Sapador	936	709	32,03	▲ 14,53
Vice-reitor	5 327	4 172	27,67	▲ 10,17	DIPLOMATAS				
Professor Catedrático 3ª ESC.	4 587	3 830	19,76	▲ 2,26	Embaixador 3ª ESC.	3 943	3 506	12,49	▼ -5,01
Professor Associado 3ª ESC.	3 921	3 274	19,77	▲ 2,27	Conselheiro de Embaixada 3ª ESC.	2 320	2 062	12,49	▼ -5,01
Assistente Estagiário 2ª ESC.	1 628	1 359	19,75	▲ 2,25	Secretário 3ª ESC.	1 740	1 547	12,47	▼ -5,03
ENERGIA					Adido	1 450	1 289	12,48	▼ -5,02
Funcionário da EDP 6ª ESC.	836	704	18,78	▲ 1,28	POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA				
Funcionário especializado (e) 6ª ESC.	566	488	16,11	▼ -1,39	Director Nacional	3 662	3 255	12,50	▼ -5,00
Funcionário qualificado (e) 8ª ESC.	640	551	16,15	▼ -1,35	Super-intendente Chefe	3 359	2 815	19,34	▲ 1,84
Encarregado de instalação eléctrica da construção civil	552	474	16,44	▼ -1,06	Super-intendente	2 919	2 350	24,20	▲ 6,70
Auxiliar técnico de instalação eléctrica da construção civil	470	402	17,02	▼ -0,48	Comissário	1 762	1 468	20,00	▲ 2,50
JUSTIÇA					Chefe	1 349	1 052	28,19	▲ 10,69
Juiz de 1ª Instância	3 573	3 176	12,50	▼ -5,00	Agente	754	588	28,39	▲ 10,89
Juiz Desembargador	5 223	4 643	12,49	▼ -5,01	MILITARES				
Procurador Adjunto	3 573	3 176	12,50	▼ -5,00	Tenente General/Vice Almirante	3 469	3 084	12,49	▼ -5,01
Procurador Geral Adjunto	5 223	4 643	12,49	▼ -5,01	Coronel/Capitão de Mar e Guerra 3ª ESC.	2 919	2 350	24,20	▲ 6,70
Procurador-Geral da República	5 541	5 074	9,21	▼ -8,29	Major/Capitão tenente 3ª ESC.	2 175	1 738	25,16	▲ 7,66
Escrivão de Direito 3ª ESC.	1 769	1 490	18,72	▲ 1,22	Capitão/Primeiro Tenente 3ª ESC.	1 762	1 468	20,00	▲ 2,50
Escrivão Adjunto 3ª ESC.	1 272	1 048	21,35	▲ 3,85	Sargento-ajudante 3ª ESC.	1 349	1 126	19,84	▲ 2,34
COMÉRCIO HIPERMERCADOS*					Primeiro-sargento 3ª ESC.	1 239	955	29,78	▲ 12,28
Gerente de Loja LX, PORTO E SETÚBAL	989	848	16,69	▼ -0,81	Cabo/Cabo da Armada 3ª ESC.	1 019	759	34,28	▲ 16,78
Encarregado de Loja LX, PORTO E SETÚBAL	850	729	16,70	▼ -0,80	Cabo Adjunto/Primeiro Marinheiro/Soldado da GNR 3ª ESC.	754	588	28,39	▲ 10,89
Sub-chefe de secção LX, PORTO E SETÚBAL	603	517	16,67	▼ -0,83	OUTRAS FUNÇÕES				
Operador de supermercado	483	414	16,72	▼ -0,78	Trabalhadores de Limpeza	402	339	18,47	▲ 0,97
COMÉRCIO A RETALHO					Vigilância	555	473	17,38	▼ -0,11
Chefe de escritório (tabela I) LX E CASCAIS	636	536	18,65	▲ 1,15	Guarda Florestal	804	497	61,79	▲ 44,29
Fiel de Armazém LX E CASCAIS	471	397	18,58	▲ 1,08	Legendas				
Escrutinário (3 a 6 anos de serviço) LX E CASCAIS	446	375	18,93	▲ 1,43	(a) Dedicção exclusiva 35 horas				
Caixa Balcão LX E CASCAIS	366	308	18,83	▲ 1,33	(b) Professor profissionalizado e licenciado				

Nota Salários base de acordo com as tabelas sectoriais

Fonte: Sindicatos e Direcção-Geral da Administração Pública

Anexo M

Suplementos em aplicação pelos Ramos

I.SUPLEMENTOS, SUBSÍDIOS, GRATIFICAÇÕES E ABONOS

Suplemento de Condição Militar
Suplemento de Serviço Aéreo
Suplemento de Serviço AeroTransportado
Suplemento por inactivação de engenhos explosivos
Gratificação de serviço de imersão
Gratificação de serviço de mergulhador
Gratificação suplementar de mergulho
Suplemento de operador de câmara hipobárica
Gratificação suplementar para Oficiais e Sargentos que operam em câmara hiperbárica
Percentagem por comissão de serviço
Suplemento de embarque
Suplemento de missão (CTM)
Suplemento de missão (MHP)
Ajudas de custo
Suplemento de residência
Despesas de representação
Abonos de representação
Subsídio de trabalhos de campo
Gratificação suplementar de hidrografia
Suplemento de risco/motoristas
Abono por lavagem de viaturas

II.SUPLEMENTOS POR RAMOS

II.1.Exército

Identificação do Suplemento remuneratório	Enquadramento Jurídico	nº militares abonados	Periodicidade	Montante despesa anual (2004)	Observações
Suplemento de Condição Militar (14,5%)	DL 328/99, de 18Ago	23.431	Mensal	€36.387.557,50	
Suplemento de Condição Militar (Fixo)	DL 328/99, de 18Ago	23.390	Mensal	€6.899.030,70	
% DL 49107 (10%)	DL 49107, de 07Jul69	145	Mensal	€414.902,31	
Suplemento de Serviço Aéreo	DL 258/90, de 16Ago ; Port 734-A/90, de 24Ago ; Port119/97, de 21Fev	10	Mensal	€54.650,60	
Suplemento de Serviço AeroTransportado	DL 253-A/79, de 27Jul; DL 180/94, de 29Jun	2.724	Mensal	€5.623.341,29	
Suplemento de Residência	DL 172/94, de 25Jun; DL 60/95, de 07Abr	1.806	Diário	€3.393.345,72	
Suplemento de Risco Motoristas	DL 381/89, de 28Out	8	Mensal	€29.741,76	
Suplemento de Missão CTM	DL 238/96, de 13Dec ; Port 301/97, de 07Mai ; Port 45/2000, de 1Fev	0	Mensal	€0,00	Não é pago pela CHAT
Suplemento de Missão MHP	DL 233/96, de 07Dec; Port 370/97, de 06Jun	2.098	Mensal	€14.794.950,60	
Subsídio de Trabalhos de Campo	Dec 21904/32 de 24Nov; Desp Conj MDN/MF de 21Set93 (DR II 08Out93)	22	Mensal	€6.364,77	
Média Grat 2 anos (SIS, SIEDM, RISCO SERV PRIS, SUP REM GNR)			Mensal		Só a militares na reserva
Abono de Lavagem de Viaturas	Despacho 175/91 de 17DEC CEME	1.058	Mensal	€404.019,99	

II.2. Marinha

Identificação do Suplemento remuneratório	Enquadramento Jurídico	nº militares abonados	Periodicidade	Montante despesa anual	Observações
Suplemento de Condição Militar (14,5%)	DL 328/99, de 18Ago	9.995	Mensal	€19.091.218,80	
Suplemento de Condição Militar (Fixo)	DL 328/99, de 18Ago	9.995	Mensal	€3.427.885,20	
% DL 49107 (10%)	DL 49107, de 07Jul69	11	Mensal	€26.772,00	
Suplemento de Serviço Aéreo	DL 258/90, de 16Ago; Port 734-A/90, de 24Ago; Port119/97, de 21Fev	151	Mensal	€336.984,00	
Suplemento de Serviço AeroTransportado	DL 253-A/79, de 27Jul; DL 180/94, de 29Jun	17	Mensal	€51.168,00	
Suplemento de Residência	DL 172/94, de 25Jun; DL 60/95, de 07Abr	337	Mensal	€273.840,00	
Suplemento de Risco Motoristas	DL 381/89, de 28Out	6	Mensal	€22.188,00	
Suplemento de Missão CTM	DL 238/96, de 13Dec ; Port 301/97, de 07Mai ; Port 45/2000, de 1Fev	19	Mensal	€717.897,24	Pago pela DGPDN
Suplemento de Missão MHP	DL 233/96, de 07Dec; Port 370/97, de 06Jun	1	Mensal	€25.550,00	
Suplemento de embarque					
Gratificação de imersão	DL 253-A/79, de 27Jul; DL 75/83, de 08Fev	212	Mensal	€819.396,00	
Gratificação Serviço Mergulhador	DL 45 256, de 21Set63; DL 253-A/79, de 27Jul; DL 75/83, de 08Fev	205	Mensal	€1.029804,00	
Gratificação Suplementar de Mergulho	DL 47/89, de 22Fev; DR II Série 284, de Out89	205	Mensal	€104.508,00	
Gratificação Suplementar de Hidrografia	DL 30 249, de 30Dec39; DL 40 872, de 23Nov56	70	Mensal	€1.000,00	
Inativação de Engenhos Explosivos	DL nº 253-A/79, de 27Jul	0	Mensal	€0,00	

Identificação do Suplemento remuneratório	Enquadramento Jurídico	nº militares abonados	Periodicidade	Montante despesa anual	Observações
Abonos de representação		19	Mensal	€1.888.824,00	
Operador de câmara hiperbárica		0	Mensal	€0,00	
Despesas de representação		10	Mensal	€44.772,00	
Abono de lavagem de viaturas		403	Mensal	€166.320,00	

II.3. Força Aérea

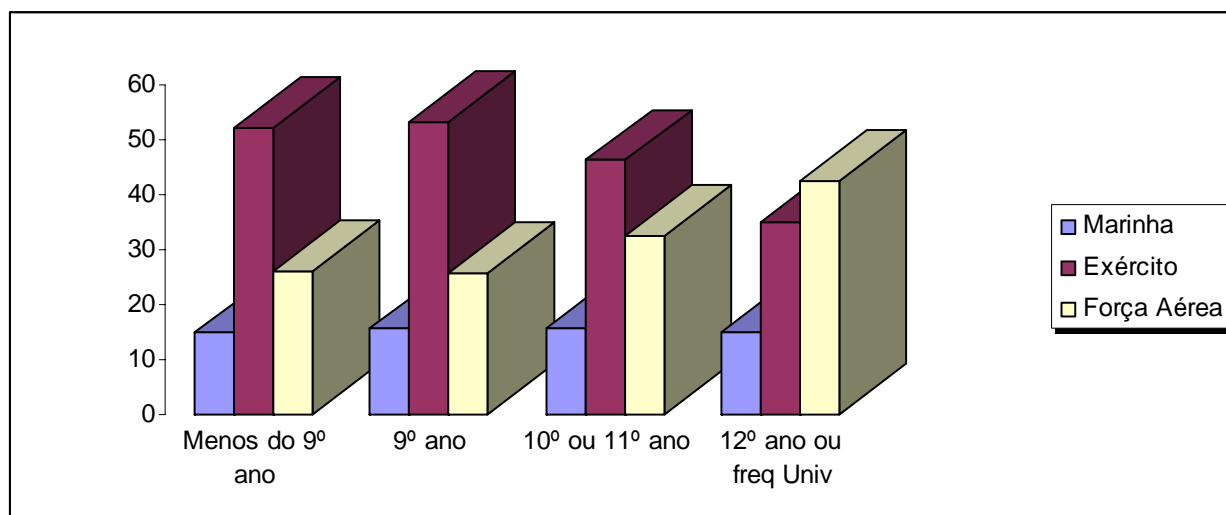
Identificação do Suplemento remuneratório	Enquadramento Jurídico	nº militares abonados	Periodicidade	Montante despesa anual (2004)	Observações
Suplemento de Condição Militar (14,5%)	DL 328/99, de 18Ago	8.267	Mensal	€19.632.109,00	
Suplemento de Condição Militar (Fixo)	DL 328/99, de 18Ago		Mensal	-	
% DL 49107 (10%)	DL 49107, de 07Jul69	11	Mensal	€25.588,00	
Suplemento de Serviço Aéreo	DL 258/90, de 16Ago; DL nº41511, de 23Jan58; DL nº 28404, de 31Dec37; DL nº 292/99, de 3Ago; Port 734-A/90, de 24Ago; Port119/97, de 21Fev	689	Mensal	€5.779.762,99	
Suplemento de Serviço AeroTransportado	DL 253-A/79, de 27Jul; DL 180/94, de 29Jun	2	Mensal	€1.696,00	
Suplemento de Residência	DL 172/94, de 25Jun; DL 60/95, de 07Abr	2.259	Mensal	€2.534.581,00	
Suplemento de Risco Motoristas	DL 381/89, de 28Out	8	Mensal	€29.741,76	
Suplemento de Missão CTM	DL 238/96, de 13Dec ; Port 301/97, de 07Mai ; Port 45/2000, de 1Fev	15	Mensal	€152.812,00	Pago pela DGPDN
Suplemento de Missão MHP	DL 233/96, de 07Dec; Port 370/97, de 06Jun	117	Mensal	€768.353,00	

Identificação do Suplemento remuneratório	Enquadramento Jurídico	nº militares abonados	Periodicidade	Montante despesa anual	Observações
Abono de Lavagem de Viaturas	Circular nº 949, Série C, de 10 de Maio de 1986, da Direcção-Geral da Contabilidade Pública; Circular da Série A da Direcção-Geral do Orçamento; Desp do CEMFA nº 58/88, de 27Dec; Desp do CEMFA nº 11/89, de 6Jun; Circular nº16/04, de 29Mar da Direcção de Finanças.	209	Mensal	€111.750,21	
Operador de câmara hiperbárica	DL nº 276/84, de 10Ago	12	Mensal	€53.465,88	
Inactivação de Engenheiros Explosivos	DL nº 253-A/79, de 27Jul	2			
Suplemento de Risco Motoristas	DL 381/89, de 28Out	4			
Abonos de representação		24	Mensal	€1.710.209,00	
Despesas de representação		9	Mensal	€46.491,00	

Fonte: Cedido pelo Maj Paulo Fernandes Assessor de Direcção da Direcção-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar do Ministério da Defesa Nacional

Anexo N

Qualificações dos jovens com propensão para ingressar nas Forças Armadas em 2005



Fonte: Estudo no âmbito do Dia da Defesa Nacional – Jovens e FA da Direcção-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar do Ministério da Defesa Nacional

Anexo O

Artigo do Diário Correio da Manhã (Mateus, 2006)

A crise económica do País, com o crescente aumento do desemprego, está a empurrar a juventude para as Forças Armadas. Em 2005, o número de voluntários triplicou: só no Exército aumentou de 1887, em 2004, para 5699, em 2005. Com salários apelativos para os sargentos e oficiais e vantagens em formação, os jovens não hesitam.

O aumento do desemprego está a empurrar os jovens para a vida militar. Nos últimos dois anos, as Forças Armadas (FA) mais do que triplicaram o número de voluntários. Só no caso do Exército os jovens incorporados passaram de 1887, em 2004, para 5699, em 2005. E, em 2006, 1502 jovens já iniciaram a recruta nos três ramos das FA. As dificuldades em encontrar emprego é apontada como a principal causa desta corrida à tropa, mas o secretário de Estado da Defesa, Manuel Lobo Antunes, acrescenta ainda “a qualificação profissional”, “o espírito de aventura” e as “missões humanitárias” no exterior.

Os dados dos três ramos das FA deitam por terra os receios de que a eliminação do Serviço Militar Obrigatório em Novembro de 2004, por parte do então ministro da Defesa Paulo Portas, ameça o futuro das FA. Quando as expectativas eram baixas sobre a adesão dos jovens às FA, os números provam o contrário: em 2005, e em comparação com 2004, o Exército registou uma subida vertiginosa de 302 por cento no número de jovens voluntários incorporados. Destes, em 2005, as mulheres ascendiam a 1326, mais 40% que no ano anterior. Mais: só no primeiro trimestre de 2006, já foram admitidos 993 jovens.

Na Força Aérea o número de admissões cresceu de 564, em 2004, para 599, em 2005, mais cinco por cento. O aumento mais significativo diz respeito aos candidatos: num ano passaram de 2708 para 2835. E em 2006 já foram incorporados 207 militares de ambos os sexos.

Mesmo na Marinha, onde em 2005 houve menos 57 incorporações face a 2004, o número de voluntários aumentou de 3253, em 2004, para 3876, em 2005, uma subida de 19%. “Não vale a pena tapar o sol com a peneira: naturalmente, a conjuntura [desemprego e instabilidade económica] poderá influenciar os jovens a sentirem-se mais atraídos pelo Exército”, frisa o porta-voz do Exército, Tenente-Coronel Pimenta Couto.

A dificuldade de emprego é o denominador comum nas razões invocadas pelos três ramos das FA para esta corrida à vida militar. “A vida lá fora não está fácil”, reconhece o porta-voz da Marinha. “A dificuldade do mercado de trabalho incentiva a ida para a Marinha”, diz o Capitão de Fragata Braz de Oliveira.

“É natural esse aumento dos voluntários, há muito desemprego. Essa é a razão decisiva”, diz Tasso de Figueiredo, da Associação dos Oficiais das Forças Armadas (AOFA). E Lima Coelho, da Associação Nacional de Sargentos (ANS), concorda. Para atrair os jovens às FA, a partir dos 18 anos, o Ministério da Defesa criou um ‘slogan’ promocional que promete uma opção de carreira: “O futuro nas tuas mãos”. E na Força Aérea “até aumentámos o grau de exigência académica e tentámos fazer com que todos os nossos cursos tenham equivalência no mercado de trabalho civil”, diz o porta-voz Coronel Carlos Barbosa.

MISSÕES PODEM REVERTER SITUAÇÃO

O ex-Chefe de Estado-Maior do Exército, Loureiro dos Santos, considera que o voluntariado tem três causas: “A principal é a situação de grande desemprego”, depois “as medidas tomadas pelo ex-ministro Paulo Portas de tornar obrigatório a passagem pelas Forças Armadas (FA) aos candidatos à GNR”, e, “por último, os esforços dos três ramos das FA de expor as vantagens do voluntariado”. No entanto, o futuro pode reverter esta tendência: “Não sabemos se este afluxo se manterá, caso se resolva a crise ou se Portugal integrar missões das quais resultem muitas baixas”.

MULHERES ACORREM ÀS FORÇAS ARMADAS

O número de mulheres voluntárias subiu cerca de 40 por cento, entre 2004 e 2005. Os três ramos das FA são unânimes em afirmar que esta é a prova de que as mulheres são bem aceites e convivem bem na tropa. O Exército recebeu, em 2005, 1326 mulheres, mais 40 por cento face a 2004, e a Marinha acolheu 85, menos uma que no ano anterior.

Gisela Antunes, oficial da Marinha, é um exemplo da importância das mulheres nas FA. Nos três ramos das FA não existe um regime de paridade, mas apenas distinção nas provas físicas.

'QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL É IMPORTANTE' (Manuel Lobo Antunes, secretário de Estado da Defesa, diz que as FA são uma ocupação “atractiva”)

Correio da Manhã – O que explica o interesse dos jovens pelas FA?

Manuel Lobo Antunes – As FA são uma via de ocupação e empenhamento mais atractiva do que nós, por preconceito, pensamos.

– E o que procuram os jovens nas FA?

– Pelas possibilidades de qualificação profissional que os vai ajudar a entrar no mercado de trabalho, alguns são levados por um espírito de aventura, outros pela hipótese de integrar missões humanitárias. E pela noção de Pátria.

– O desemprego é um factor decisivo?

– Se reparar, hoje os jovens fazem as suas escolhas nos estudos em função das saídas profissionais que vão ter de futuro. O que também é válido para as FA.

– As FA apostam também na promoção...

– As acções de promoção existem e funcionam se os locais forem bem escolhidos e se forem atractivas. Também isso faz aumentar o número de ingressos.

– E não há o risco de haver frustração?

– O voluntário entra no curso e permanece nele 12 meses. Se estiver desiludido desiste. Se não, entra em contrato.

– O Governo admite aumentar a incorporação?

– O número é proposto pelos próprios ramos ao Governo, de acordo com a sua organização e necessidades. Há uma rotação permanente desde a entrada de voluntários até à saída.

– E qual é a tendência?

– A tendência, neste momento, é de estabilização.

Apêndice A

Remuneração de referência

I.1.REMUNERAÇÃO DE REFERÊNCIA REAL DE 1989

Posto	Abonos ¹	Descontos ²	Total ³
Coronel	902,92 €	288,51 €	614,41 €
Tenente-Coronel	803,94 €	248,63 €	555,31 €
Major	747,90 €	221,94 €	525,96 €
Capitão	669,34 €	186,39 €	482,95 €
Tenente	546,26 €	134,11 €	412,15 €
Alferes	499,65 €	117,84 €	381,80 €
Sargento-mor	582,92 €	150,88 €	432,04 €
Sargento-chefe	554,64 €	137,86 €	416,78 €
Sargento-ajudante	467,70 €	110,53 €	357,17 €
1º Sargento	426,32 €	91,09 €	335,23 €
2º Sargento	388,09 €	77,72 €	310,36 €
Cabo Adjunto	322,10 €	58,57 €	263,53 €
1º Cabo	251,39 €	38,99 €	212,41 €
2º Cabo	249,30 €	38,40 €	210,90 €
Soldado	246,68 €	37,76 €	208,92 €

¹ Valor obtido pela soma do valor indiciário referida à diuturnidade 4 + AC com o SCM em 1989 (5% do índice). Valores retirados do Dec-Lei 97/89 de 29 de Março e do Dec-Lei 57/90 de 14 de Fevereiro.

² Valor obtido pela soma do IRS, da CCGA, da MSE e da ATFA. Valores retirados do Decreto Regulamentar nº 43-A/88 de 9 de Dezembro, do Dec-Lei nº 40-A/85 de 12 de Fevereiro, do Dec-Lei nº 142/73 de 31 de Março e do Dec-Lei nº 4/72 de 05 de Janeiro.

³ Valor obtido pela subtracção dos descontos aos abonos.

I.2.REMUNERAÇÃO DE REFERÊNCIA REAL DE 2005

Posto	Abonos ⁴	Descontos ⁵	Total
Coronel	3.089,45€	1.0881,53€	2.007,90€
Tenente-Coronel	2.670,61€	908,23€	1.762,38€
Major	2.380,64€	785,83€	1.594,81€
Capitão	1.897,35€	578,91€	1.318,44€
Tenente	1.575,17€	433,40€	1.141,77€
Alferes	1.414,08€	374,95€	1.039,13€
Sargento-mor	1.994,02€	628,34€	1.365,68€
Sargento-chefe	1.736,26€	512,42€	1.223,84€
Sargento-ajudante	1.542,95€	424,53€	1.118,42€
1º Sargento	1.414,08€	374,95€	1.039,13€
2º Sargento	1.252,98€	307,20€	945,78€
Cabo Adjunto	827,70€	161,62€	666,08€
1º Cabo	698,83€	122,52€	576,31€
2º Cabo	660,16€	109,15€	551,01€
Soldado	595,73€	92,56€	503,17€

⁴ Valor obtido pela soma da RB, do SCM e do SCM fixo. Valores retirados do Sistema Retributivo da Administração Pública de 2005 elaborado pela Direcção-Geral da Administração Pública e do Decreto-Lei n.º 328/99 de 18 de Agosto.

⁵ Valor obtido pela soma dos descontos obrigatórios referidos na Circular nº 13/94, de 15MAR, do Centro de Finanças do Exército (CFE). O IRS de 2005 foi obtido no seguinte endereço: <http://rechumanos.ist.utl.pt/sv/textos/irs2005.html>.

Apêndice B

Remuneração teórica

Ano	1989		1990		1991		1992	
Posto	Remuneração real de referência	IPC total geral	Remuneração teórica	IPC total geral	Remuneração teórica	IPC total geral	Remuneração teórica	IPC total geral
Coronel	614,41 €	12,70%	692,44 €	13,60%	786,61 €	12,00%	881,01 €	9,50%
Tenente-Coronel	555,31 €		625,83 €		710,95 €		796,26 €	
Major	525,96 €		592,76 €		673,37 €		754,18 €	
Capitão	482,95 €		544,29 €		618,31 €		692,51 €	
Tenente	412,15 €		464,49 €		527,66 €		590,98 €	
Alferes	381,80 €		430,29 €		488,81 €		547,47 €	
Sargento-mor	432,04 €		486,91 €		553,13 €		619,51 €	
Sargento-chefe	416,78 €		469,71 €		533,60 €		597,63 €	
Sargento-ajudante	357,17 €		402,53 €		457,27 €		512,15 €	
1º Sargento	335,23 €		377,80 €		429,19 €		480,69 €	
2º Sargento	310,36 €		349,78 €		397,35 €		445,03 €	
Cabo Adjunto	263,53 €		297,00 €		337,39 €		377,88 €	
1º Cabo	212,41 €		239,38 €		271,94 €		304,57 €	
2º Cabo	210,90 €		237,69 €		270,01 €		302,41 €	
Soldado	208,92 €		235,45 €		267,47 €		299,57 €	

Ano	1993		1994		1995		1996	
Posto	Remuneração teórica	IPC total geral	Remuneração teórica	IPC total geral	Remuneração teórica	IPC total geral	Remuneração teórica	IPC total geral
Coronel	964,70 €	6,50%	1.027,41 €	5,40%	1.082,89 €	4,20%	1.128,37 €	3,10%
Tenente-Coronel	871,90 €		928,58 €		978,72 €		1.019,83 €	
Major	825,82 €		879,50 €		926,99 €		965,93 €	
Capitão	758,29 €		807,58 €		851,19 €		886,94 €	
Tenente	647,13 €		689,19 €		726,41 €		756,92 €	
Alferes	599,48 €		638,45 €		672,92 €		701,18 €	
Sargento-mor	678,36 €		722,46 €		761,47 €		793,45 €	
Sargento-chefe	654,40 €		696,94 €		734,57 €		765,42 €	
Sargento-ajudante	560,80 €		597,25 €		629,51 €		655,94 €	
1º Sargento	526,35 €		560,57 €		590,84 €		615,65 €	
2º Sargento	487,31 €		518,99 €		547,01 €		569,99 €	
Cabo Adjunto	413,78 €		440,67 €		464,47 €		483,98 €	
1º Cabo	333,51 €		355,19 €		374,37 €		390,09 €	
2º Cabo	331,14 €		352,66 €		371,71 €		387,32 €	
Soldado	328,03 €		349,35 €		368,21 €		383,68 €	

Ano	1997		1998		1999		2000	
Posto	Remuneração teórica	IPC total geral	Remuneração teórica	IPC total geral	Remuneração teórica	IPC total geral	Remuneração teórica	IPC total geral
Coronel	1.163,35 €	2,30%	1.190,10 €	2,80%	1.223,43 €	2,30%	1.251,57 €	2,90%
Tenente-Coronel	1.051,44 €		1.075,62 €		1.105,74 €		1.131,17 €	
Major	995,87 €		1.018,78 €		1.047,30 €		1.071,39 €	
Capitão	914,44 €		935,47 €		961,66 €		983,78 €	
Tenente	780,38 €		798,33 €		820,68 €		839,56 €	
Alferes	722,92 €		739,55 €		760,26 €		777,74 €	
Sargento-mor	818,05 €		836,86 €		860,30 €		880,08 €	
Sargento-chefe	789,15 €		807,30 €		829,91 €		849,00 €	
Sargento-ajudante	676,28 €		691,83 €		711,20 €		727,56 €	
1º Sargento	634,74 €		649,34 €		667,52 €		682,87 €	
2º Sargento	587,66 €		601,17 €		618,01 €		632,22 €	
Cabo Adjunto	498,98 €		510,46 €		524,75 €		536,82 €	
1º Cabo	402,18 €		411,43 €		422,95 €		432,68 €	
2º Cabo	399,33 €		408,51 €		419,95 €		429,61 €	
Soldado	395,57 €		404,67 €		416,00 €		425,57 €	

Ano	2001		2002		2003		2004	
Posto	Remuneração teórica	IPC total geral	Remuneração teórica	IPC total geral	Remuneração teórica	IPC total geral	Remuneração teórica	IPC total geral
Coronel	1.287,86 €	4,40%	1.344,53 €	3,60%	1.392,93 €	3,30%	1.438,90 €	3,40%
Tenente-Coronel	1.163,98 €		1.215,19 €		1.258,94 €		1.300,48 €	
Major	1.102,46 €		1.150,97 €		1.192,40 €		1.231,75 €	
Capitão	1.012,31 €		1.056,85 €		1.094,90 €		1.131,03 €	
Tenente	863,91 €		901,92 €		934,39 €		965,22 €	
Alferes	800,30 €		835,51 €		865,59 €		894,15 €	
Sargento-mor	905,61 €		945,45 €		979,49 €		1.011,81 €	
Sargento-chefe	873,62 €		912,06 €		944,89 €		976,07 €	
Sargento-ajudante	748,66 €		781,60 €		809,74 €		836,46 €	
1º Sargento	702,67 €		733,59 €		760,00 €		785,08 €	
2º Sargento	650,55 €		679,18 €		703,63 €		726,85 €	
Cabo Adjunto	552,39 €		576,69 €		597,45 €		617,17 €	
1º Cabo	445,23 €		464,82 €		481,55 €		497,44 €	
2º Cabo	442,07 €		461,52 €		478,13 €		493,91 €	
Soldado	437,91 €		457,18 €		473,64 €		489,27 €	

Ano	2005		
Posto	Remuneração teórica	Remuneração real	Diferencial em % (variação do poder de compra)
Coronel	1.487,82 €	2.007,90 €	34,96
Tenente-Coronel	1.344,70 €	1.762,38 €	31,06
Major	1.273,63 €	1.594,81 €	25,22
Capitão	1.169,48 €	1.318,44 €	12,74
Tenente	998,04 €	1.141,77 €	14,40
Alferes	924,55 €	1.039,13 €	12,39
Sargento-mor	1.046,21 €	1.365,68 €	30,54
Sargento-chefe	1.009,26 €	1.223,84 €	21,26
Sargento-ajudante	864,90 €	1.118,42 €	29,31
1º Sargento	811,77 €	1.039,13 €	28,01
2º Sargento	751,56 €	945,78 €	25,84
Cabo Adjunto	638,15 €	666,08 €	4,38
1º Cabo	514,35 €	576,31 €	12,05
2º Cabo	510,70 €	551,01 €	7,89
Soldado	505,90 €	503,17 €	-0,54

Apêndice D

Diferencial entre as remunerações reais de referência entre os postos.

Ano	2005	Diferencial entre postos em 2005							
		Posto							
Posto	Remuneração real	Coronel		Tenente-Coronel		Major		Capitão	
Coronel	2.007,90 €	0,00 €	0,00%	-245,52 €	-13,93%	-413,09 €	-25,90%	-689,46 €	-52,29%
Tenente-Coronel	1.762,38 €	245,52 €	12,23%	0,00 €	0,00%	-167,57 €	-10,51%	-443,94 €	-33,67%
Major	1.594,81 €	413,09 €	20,57%	167,57 €	9,51%	0,00 €	0,00%	-276,37 €	-20,96%
Capitão	1.318,44 €	689,46 €	34,34%	443,94 €	25,19%	276,37 €	17,33%	0,00 €	0,00%
Tenente	1.141,77 €	866,13 €	43,14%	620,61 €	35,21%	453,04 €	28,41%	176,67 €	13,40%
Alferes	1.039,13 €	968,77 €	48,25%	723,25 €	41,04%	555,68 €	34,84%	279,31 €	21,18%
Sargento-mor	1.365,68 €	642,22 €	31,98%	396,70 €	22,51%	229,13 €	14,37%	-47,24 €	-3,58%
Sargento-chefe	1.223,84 €	784,06 €	39,05%	538,54 €	30,56%	370,97 €	23,26%	94,60 €	7,18%
Sargento-ajudante	1.118,42 €	889,48 €	44,30%	643,96 €	36,54%	476,39 €	29,87%	200,02 €	15,17%
1º Sargento	1.039,13 €	968,77 €	48,25%	723,25 €	41,04%	555,68 €	34,84%	279,31 €	21,18%
2º Sargento	945,78 €	1.062,12 €	52,90%	816,60 €	46,34%	649,03 €	40,70%	372,66 €	28,27%
Cabo Adjunto	666,08 €	1.341,82 €	66,83%	1.096,30 €	62,21%	928,73 €	58,23%	652,36 €	49,48%
1º Cabo	576,31 €	1.431,59 €	71,30%	1.186,07 €	67,30%	1.018,50 €	63,86%	742,13 €	56,29%
2º Cabo	551,01 €	1.456,89 €	72,56%	1.211,37 €	68,73%	1.043,80 €	65,45%	767,43 €	58,21%
Soldado	503,17 €	1.504,73 €	74,94%	1.259,21 €	71,45%	1.091,64 €	68,45%	815,27 €	61,84%

Ano	Diferencial entre postos em 2005									
	Posto									
Posto	Tenente		Alferes		Sargento-mor		Sargento-chefe		Sargento-ajudante	
Coronel	-866,13 €	-75,86%	-968,77 €	-93,23%	-642,22 €	-47,03%	-784,06 €	-64,07%	-889,48 €	-79,53%
Tenente-Coronel	-620,61 €	-54,36%	-723,25 €	-69,60%	-396,70 €	-29,05%	-538,54 €	-44,00%	-643,96 €	-57,58%
Major	-453,04 €	-39,68%	-555,68 €	-53,48%	-229,13 €	-16,78%	-370,97 €	-30,31%	-476,39 €	-42,59%
Capitão	-176,67 €	-15,47%	-279,31 €	-26,88%	47,24 €	3,46%	-94,60 €	-7,73%	-200,02 €	-17,88%
Tenente	0,00 €	0,00%	-102,64 €	-9,88%	223,91 €	16,40%	82,07 €	6,71%	-23,35 €	-2,09%
Alferes	102,64 €	8,99%	0,00 €	0,00%	326,55 €	23,91%	184,71 €	15,09%	79,29 €	7,09%
Sargento-mor	-223,91 €	-19,61%	-326,55 €	-31,43%	0,00 €	0,00%	-141,84 €	-11,59%	-247,26 €	-22,11%
Sargento-chefe	-82,07 €	-7,19%	-184,71 €	-17,78%	141,84 €	10,39%	0,00 €	0,00%	-105,42 €	-9,43%
Sargento-ajudante	23,35 €	2,05%	-79,29 €	-7,63%	247,26 €	18,11%	105,42 €	8,61%	0,00 €	0,00%
1º Sargento	102,64 €	8,99%	0,00 €	0,00%	326,55 €	23,91%	184,71 €	15,09%	79,29 €	7,09%
2º Sargento	195,99 €	17,17%	93,35 €	8,98%	419,90 €	30,75%	278,06 €	22,72%	172,64 €	15,44%
Cabo Adjunto	475,69 €	41,66%	373,05 €	35,90%	699,60 €	51,23%	557,76 €	45,57%	452,34 €	40,44%
1º Cabo	565,46 €	49,52%	462,82 €	44,54%	789,37 €	57,80%	647,53 €	52,91%	542,11 €	48,47%
2º Cabo	590,76 €	51,74%	488,12 €	46,97%	814,67 €	59,65%	672,83 €	54,98%	567,41 €	50,73%
Soldado	638,60 €	55,93%	535,96 €	51,58%	862,51 €	63,16%	720,67 €	58,89%	615,25 €	55,01%

Ano	Diferencial entre postos em 2005									
	Posto									
Posto	1º Sargento		2º Sargento		Cabo Adjunto		1º Cabo		2º Cabo	
Coronel	-968,77 €	-93,23%	-1.062,12 €	-112,30%	-1.341,82 €	-201,45%	-1.431,59 €	-248,41%	-1.456,89 €	-264,40%
Tenente-Coronel	-723,25 €	-69,60%	-816,60 €	-86,34%	-1.096,30 €	-164,59%	-1.186,07 €	-205,80%	-1.211,37 €	-219,85%
Major	-555,68 €	-53,48%	-649,03 €	-68,62%	-928,73 €	-139,43%	-1.018,50 €	-176,73%	-1.043,80 €	-189,43%
Capitão	-279,31 €	-26,88%	-372,66 €	-39,40%	-652,36 €	-97,94%	-742,13 €	-128,77%	-767,43 €	-139,28%
Tenente	-102,64 €	-9,88%	-195,99 €	-20,72%	-475,69 €	-71,42%	-565,46 €	-98,12%	-590,76 €	-107,21%
Alferes	0,00 €	0,00%	-93,35 €	-9,87%	-373,05 €	-56,01%	-462,82 €	-80,31%	-488,12 €	-88,59%
Sargento-mor	-326,55 €	-31,43%	-419,90 €	-44,40%	-699,60 €	-105,03%	-789,37 €	-136,97%	-814,67 €	-147,85%
Sargento-chefe	-184,71 €	-17,78%	-278,06 €	-29,40%	-557,76 €	-83,74%	-647,53 €	-112,36%	-672,83 €	-122,11%
Sargento-ajudante	-79,29 €	-7,63%	-172,64 €	-18,25%	-452,34 €	-67,91%	-542,11 €	-94,07%	-567,41 €	-102,98%
1º Sargento	0,00 €	0,00%	-93,35 €	-9,87%	-373,05 €	-56,01%	-462,82 €	-80,31%	-488,12 €	-88,59%
2º Sargento	93,35 €	8,98%	0,00 €	0,00%	-279,70 €	-41,99%	-369,47 €	-64,11%	-394,77 €	-71,64%
Cabo Adjunto	373,05 €	35,90%	279,70 €	29,57%	0,00 €	0,00%	-89,77 €	-15,58%	-115,07 €	-20,88%
1º Cabo	462,82 €	44,54%	369,47 €	39,07%	89,77 €	13,48%	0,00 €	0,00%	-25,30 €	-4,59%
2º Cabo	488,12 €	46,97%	394,77 €	41,74%	115,07 €	17,28%	25,30 €	4,39%	0,00 €	0,00%
Soldado	535,96 €	51,58%	442,61 €	46,80%	162,91 €	24,46%	73,14 €	12,69%	47,84 €	8,68%

Ano	2005	
	Posto	
Posto	Soldado	
Coronel	-1.504,73 €	-299,05%
Tenente-Coronel	-1.259,21 €	-250,26%
Major	-1.091,64 €	-216,95%
Capitão	-815,27 €	-162,03%
Tenente	-638,60 €	-126,92%
Alferes	-535,96 €	-106,52%
Sargento-mor	-862,51 €	-171,42%
Sargento-chefe	-720,67 €	-143,23%
Sargento-ajudante	-615,25 €	-122,27%
1º Sargento	-535,96 €	-106,52%
2º Sargento	-442,61 €	-87,96%
Cabo Adjunto	-162,91 €	-32,38%
1º Cabo	-73,14 €	-14,54%
2º Cabo	-47,84 €	-9,51%
Soldado	0,00 €	0,00%

Apêndice E

Motivações

I.1.DADOS SOBRE AS MOTIVAÇÕES DAS CATEGORIAS AGRUPADAS

I.1.1.Fiabilidade

Alpha	Nº de Items
,726 ¹	7

I.1.2.Média

Motivação	Média ²	Desvio padrão	Ordem de Prioridade
Salário	3,17	,720	4^a
Estabilidade profissional	3,14	,812	5 ^a
Satisfação no trabalho	3,19	,734	3 ^a
Trabalhar em equipa	3,35	,694	1 ^a
Prestígio	3,08	,835	6 ^a
Perspectivas de carreira	3,08	,922	
Valorização pessoal	3,32	,730	2 ^a

¹ De acordo com Hill (2002) a fiabilidade interna $\alpha = 0,726$ é razoável, pelo que a hipótese é aceitável.

² De 1 a 4 de acordo com o grau de importância. Grau de importância: 1 Não importante; 2 Pouco importante; 3 Importante; 4 Muito importante.

I.1.3. Matriz de correlação de Pearson

	Salário	Estabilidade profissional	Satisfação no trabalho	Trabalhar em equipa	Prestígio	Perspectivas de carreira	Valorização pessoal
Salário	1,000						
Estabilidade profissional	,333	1,000					
Satisfação no trabalho	,167	,334	1,000				
Trabalhar em equipa	,143	,141	,343	1,000			
Prestígio	,154	,228	,287	,322	1,000		
Perspectivas de carreira	,241	,476	,214	,204	,366	1,000	
Valorização pessoal	,140	,247	,318	,238	,498	,330	1,000

II.1. MOTIVAÇÕES POR CATEGORIAS

II.1.1. Categoria de Praças

Motivação	Média	Desvio padrão	Ordem de Prioridade
Salário	3,18	,728	3 ^a
Estabilidade profissional	3,07	,821	5 ^a
Satisfação no trabalho	3,14	,725	4 ^a
Trabalhar em equipa	3,36	,703	1 ^a
Prestígio	3,07	,844	5 ^a
Perspectivas de carreira	3,03	,949	6 ^a
Valorização pessoal	3,27	,753	2 ^a

II.1.2. Categoria de Sargentos

Motivação	Média	Desvio padrão	Ordem de Prioridade
Salário	3,26	,637	6 ^a
Estabilidade profissional	3,51	,681	1 ^a
Satisfação no trabalho	3,39	,610	3 ^a
Trabalhar em equipa	3,38	,608	4 ^a
Prestígio	3,12	,794	7 ^a
Perspectivas de carreira	3,34	,788	5 ^a
Valorização pessoal	3,47	,598	2 ^a

II.1.3. Categoria de Oficiais

Motivação	Média	Desvio Padrão	Ordem de Prioridade
Salário	2,88	,723	7 ^a
Estabilidade profissional	3,33	,730	3 ^a
Satisfação no trabalho	3,45	,932	2 ^a
Trabalhar em equipa	3,20	,723	5 ^a
Prestígio	3,10	,810	6 ^a
Perspectivas de carreira	3,23	,698	4 ^a
Valorização pessoal	3,55	,552	1 ^a

II.1.3. Síntese das prioridades

Motivação	Prioridades		
	Praça	Sargento	Oficial
Salário	3 ^a	6 ^a	7 ^a
Estabilidade profissional	5 ^a	1 ^a	3 ^a
Satisfação no trabalho	4 ^a	3 ^a	2 ^a
Trabalhar em equipa	1 ^a	4 ^a	5 ^a
Prestígio	5 ^a	7 ^a	6 ^a
Perspectivas de carreira	6 ^a	5 ^a	4 ^a
Valorização pessoal	2 ^a	2 ^a	1 ^a

Apêndice F

Factores de motivação

I.1.DADOS SOBRE OS FACTORES DE MOTIVAÇÃO DAS CATEGORIAS AGRUPADAS

I.1.1.Fiabilidade

Alpha	Nº de Items
,813 ¹	19

I.1.2.Média

Factor de Motivação	Média ²	Ordem
Condições de alojamento	2,67	17 ^a
Perspectivas de carreira	3,04	9 ^a
Satisfação no trabalho	3,14	7 ^a
O desafio do trabalho em si	3,18	6 ^a
A importância do contributo do meu trabalho para a missão do Exército	3,21	3 ^a
Estabilidade financeira	3,19	5 ^a
Trabalhar em equipa	3,20	4 ^a
O respeito da hierarquia	3,07	8 ^a
A difusão de informação	2,75	15 ^a
Afastamento temporário da família	2,78	13 ^a
As oportunidades comparativamente a outras profissões	2,76	14 ^a
Atitude da mulher/marido ou namorada(o) em relação ao Exército	2,56	18 ^a
Pensão de reforma	2,74	16 ^a

¹ De acordo com Hill (2002) a fiabilidade interna $\alpha = 0,813$ é boa.

² De 1 a 4 de acordo com o grau de influência. Grau de influência: 1 Nenhuma influência; 2 Alguma influência; 3 Influência; 4 Grande influência.

Factor de Motivação	Média	Ordem
Risco da profissão	2,79	12 ^a
Prestígio	3,02	10 ^a
Aquisição de novos conhecimentos	3,25	2 ^a
Valorização pessoal	3,26	1 ^a
Atrasos no reequipamento militar	3,00	11 ^a
Limitações na participação política	2,29	19 ^a

II.1.FACTORES DE MOTIVAÇÃO POR CATEGORIAS

II.1.1. Categoria de Praças

Factor de Motivação	Média	Ordem
Condições de alojamento	2,62	17 ^a
Perspectivas de carreira	2,94	11 ^a
Satisfação no trabalho	3,06	7 ^a
O desafio do trabalho em si	3,14	6 ^a
A importância do contributo do meu trabalho para a missão do Exército	3,18	3 ^a
Estabilidade financeira	3,16	5 ^a
Trabalhar em equipa	3,18	3 ^a
O respeito da hierarquia	3,03	8 ^a
A difusão de informação	2,69	16 ^a
Afastamento temporário da família	2,72	13 ^a
As oportunidades comparativamente a outras profissões	2,70	15 ^a
Atitude da mulher/marido ou namorada(o) em relação ao Exército	2,50	18 ^a
Pensão de reforma	2,71	14 ^a
Risco da profissão	2,80	12 ^a
Prestígio	3,01	9 ^a
Aquisição de novos conhecimentos	3,24	1 ^a
Valorização pessoal	3,23	2 ^a
Atrasos no reequipamento militar	2,95	10 ^a
Limitações na participação política	2,30	19 ^a

II.1.2. Categoria de Sargentos

Factor de motivação	Média	Ordem
Condições de alojamento	3,06	11 ^a
Perspectivas de carreira	3,48	1 ^a
Satisfação no trabalho	3,48	1 ^a
O desafio do trabalho em si	3,35	5 ^a
A importância do contributo do meu trabalho para a missão do Exército	3,32	8 ^a
Estabilidade financeira	3,40	3 ^a
Trabalhar em equipa	3,35	5 ^a
O respeito da hierarquia	3,29	9 ^a
A difusão de informação	3,04	13 ^a
Afastamento temporário da família	3,06	11 ^a
As oportunidades comparativamente a outras profissões	2,94	16 ^a
Atitude da mulher/marido ou namorada(o) em relação ao Exército	2,55	18 ^a
Pensão de reforma	3,01	15 ^a
Risco da profissão	2,78	17 ^a
Prestígio	3,03	14 ^a
Aquisição de novos conhecimentos	3,38	4 ^a
Valorização pessoal	3,35	5 ^a
Atrasos no reequipamento militar	3,26	10 ^a
Limitações na participação política	2,44	19 ^a

II.1.3. Categoria de Oficiais

Factores de motivação	Média	Ordem
Condições de alojamento	2,58	17 ^a
Perspectivas de carreira	3,38	3 ^a
Satisfação no trabalho	3,55	1 ^a
O desafio do trabalho em si	3,30	6 ^a
A importância do contributo do meu trabalho para a missão do Exército	3,35	4 ^a
Estabilidade financeira	3,25	7 ^a
Trabalhar em equipa	3,13	9 ^a
O respeito da hierarquia	3,08	11 ^a
A difusão de informação	2,88	15 ^a
Afastamento temporário da família	2,90	14 ^a
As oportunidades comparativamente a outras profissões	3,23	8 ^a
Atitude da mulher/marido ou namorada(o) em relação ao Exército	3,33	5 ^a
Pensão de reforma	2,63	16 ^a
Risco da profissão	2,58	17 ^a
Prestígio	3,08	11 ^a
Aquisição de novos conhecimentos	3,03	13 ^a
Valorização pessoal	3,50	2 ^a
Atrasos no reequipamento militar	3,10	10 ^a
Limitações na participação política	1,93	19 ^a

Apêndice G

A importância da minha categoria na estrutura do Exército

I.1.DADOS SOBRE AS CATEGORIAS AGRUPADAS

I.1.1.Fiabilidade

Alpha	Nº de Items
,729 ¹	7

I.1.2.Média

Afirmações	Média ²
A minha categoria é pouco reconhecida	2,78
A minha categoria tem poucas oportunidades de promoção	3,06
A minha categoria tem responsabilidades a menos	1,91
A minha categoria trabalha normalmente em condições difíceis	3,00
A minha categoria normalmente não traz satisfação pessoal	2,19
Os benefícios atribuídos à minha categoria não são suficientes	2,97
A política do Exército relativo à minha categoria não é a mais correcta	2,93

II.1.DADOS POR CATEGORIAS

II.1.1.Categoria de Praças

Afirmações	Média
A minha categoria é pouco reconhecida	2,81
A minha categoria tem poucas oportunidades de promoção	3,09
A minha categoria tem responsabilidades a menos	1,95
A minha categoria trabalha normalmente em condições difíceis	3,04
A minha categoria normalmente não traz satisfação pessoal	2,24
Os benefícios atribuídos à minha categoria não são suficientes	3,03
A política do Exército relativo à minha categoria não é a mais correcta	2,94

¹ De acordo com Hill (2002) a fiabilidade interna $\alpha = 0,729$ é razoável.

² De 1 a 4 de acordo com o grau de concordância. Grau de concordância: 1 Não concordo; 2 Concordo pouco; 3 Concordo; 4 Concordo muito.

II.1.2. Categoria de Sargentos

Afirmações	Média
A minha categoria é pouco reconhecida	2,87
A minha categoria tem poucas oportunidades de promoção	3,29
A minha categoria tem responsabilidades a menos	1,94
A minha categoria trabalha normalmente em condições difíceis	2,94
A minha categoria normalmente não traz satisfação pessoal	2,18
Os benefícios atribuídos à minha categoria não são suficientes	2,79
A política do Exército relativo à minha categoria não é a mais correcta	3,14

II.1.3. Categoria de Oficiais

Afirmações	Média
A minha categoria é pouco reconhecida	2,33
A minha categoria tem poucas oportunidades de promoção	2,23
A minha categoria tem responsabilidades a menos	1,40
A minha categoria trabalha normalmente em condições difíceis	2,68
A minha categoria normalmente não traz satisfação pessoal	1,60
Os benefícios atribuídos à minha categoria não são suficientes	2,58
A política do Exército relativo à minha categoria não é a mais correcta	2,38

Apêndice H

Escalonamento dos postos

Posto	Respostas ¹			Remuneração referência 2005
	Praças	Sargentos	Oficiais	
Coronel	1	1	1	1
Tenente-Coronel	2	2	2	2
Major	3	3	3	3
Capitão	4	4 ou 6	4	5
Tenente	5	8	8	7
Alferes	6	10	9	9
Sargento-Mor	7	3	5	4
Sargento-Chefe	8	5	6	6
Sargento-Ajudante	9	7	7	8
1º Sargento	10	9	10	9
2º Sargento	11	11	11	11
Cabo Adjunto	12	12	12	12
1º Cabo	13	13	13	13
2º Cabo	14	14	14	14
Soldado	15	15	15	15

¹ A resposta apresentada corresponde aos dados obtidos com maior percentagem.

Apêndice I

Remuneração de referência

Ano	1989		1990		1991	
Posto	Vencimento real de referência	IPC total geral	Vencimento teórico	IPC total geral	Vencimento teórico	IPC total geral
Coronel do Exército	614,41 €	12,70%	692,44 €	13,60%	786,61 €	12,00%
Capitão-de-Mar-e-Guerra	614,41 €		692,44 €		786,61 €	
Coronel da Força Aérea	720,01 €		811,45 €		921,81 €	

Sistema retributivo nas Forças Armadas: equidade interna, equidade relativa e competitividade externa.

Ano	1992		1993		1994	
Posto	Vencimento teórico	IPC total geral	Vencimento teórico	IPC total geral	Vencimento teórico	IPC total geral
Coronel do Exército	881,01 €	9,50%	964,70 €	6,50%	1.027,41 €	5,40%
Capitão-de-Mar-e-Guerra	881,01 €		964,70 €		1.027,41 €	
Coronel da Força Aérea	1.032,43 €		1.130,51 €		1.203,99 €	

Sistema retributivo nas Forças Armadas: equidade interna, equidade relativa e competitividade externa.

Ano	1995		1996		1997	
Posto	Vencimento teórico	IPC total geral	Vencimento teórico	IPC total geral	Vencimento teórico	IPC total geral
Coronel do Exército	1.082,89 €	4,20%	1.128,37 €	3,10%	1.163,35 €	2,30%
Capitão-de-Mar-e-Guerra	1.082,89 €		1.128,37 €		1.163,35 €	
Coronel da Força Aérea	1.269,00 €		1.322,30 €		1.363,29 €	

Sistema retributivo nas Forças Armadas: equidade interna, equidade relativa e competitividade externa.

Ano	1998		1999		2000	
Posto	Vencimento teórico	IPC total geral	Vencimento teórico	IPC total geral	Vencimento teórico	IPC total geral
Coronel do Exército	1.190,10 €	2,80%	1.223,43 €	2,30%	1.251,57 €	2,90%
Capitão-de-Mar-e-Guerra	1.190,10 €		1.223,43 €		1.251,57 €	
Coronel da Força Aérea	1.394,65 €		1.433,70 €		1.466,68 €	

Sistema retributivo nas Forças Armadas: equidade interna, equidade relativa e competitividade externa.

Ano	2001		2002		2003	
Posto	Vencimento teórico	IPC total geral	Vencimento teórico	IPC total geral	Vencimento teórico	IPC total geral
Coronel do Exército	1.287,86 €	4,40%	1.344,53 €	3,60%	1.392,93 €	3,30%
Capitão-de-Mar-e-Guerra	1.287,86 €		1.344,53 €		1.392,93 €	
Coronel da Força Aérea	1.509,21 €		1.575,61 €		1.632,34 €	

Sistema retributivo nas Forças Armadas: equidade interna, equidade relativa e competitividade externa.

Ano	2004		2005		
Posto	Vencimento teórico	IPC total geral	Vencimento teórico	Vencimento real de referência	Diferencial em %
Coronel do Exército	1.438,90 €	3,40%	1.487,82 €	2.007,90 €	34,96
Capitão-de-Mar-e-Guerra	1.438,90 €		1.487,82 €	2.007,90 €	34,96
Coronel da Força Aérea	1.686,20 €		1.743,53 €	2.570,16 €	47,41

Apêndice J

A influência da falta de equidade da remuneração entre Ramos

Afirmações	Grau de concordância (%) ¹				
	NR ²	Concordo muito	Concordo	Concordo pouco	Não concordo nada
Afecta negativamente a qualidade e a quantidade do trabalho do(s) Ramo(s)	-	5,9	23,5	47,1	23,5
Afecta negativamente a coesão entre os Ramos	-	23,5	23,5	35,3	17,6
Afecta negativamente o moral do pessoal pertencente ao(s) Ramo(s)	-	11,8	41,2	47,1	-
Resulta de uma avaliação incorrecta das funções e das competências	-	41,2	23,5	23,5	11,8

¹ A Bold – o valor mais elevado.

² NR – Não respondido.

Apêndice K

A equidade relativa

Qual(ais) o(s) factor(es) que fará(ão) aumentar ou diminuir a quantidade ou qualidade do seu trabalho? (Questão aberta)

Respostas	Percentagem ¹
Credibilidade e reconhecimento social e político	35,3%
Planeamento, organização e trabalho por objectivos	29,4%
Vencimentos (de acordo com o desempenho e competências)	23,5%
Prestígio	17,6%
Adequada gestão de carreiras	17,6%
Estabilidade financeira	11,8%
Segurança	11,8%
Bom ambiente de trabalho	11,8%
Boa liderança	11,8%
Valores intrínsecos as FA	5,9%
Definição das competências das funções, postos ou cargos	5,9%

¹ Valor obtido pela repetição de termos chave nas respostas da amostra.

Apêndice L

Dados estatísticos sobre o recrutamento

I.MARINHA

I.1.Escola Naval

I.1.1.Condições de admissão

- a. Habilitações – 12.º ano
- b. Satisfazer as condições de regime de acesso ao ensino superior e os pré-requisitos estabelecidos, nomeadamente ter realizado as provas de ingresso ao ensino superior necessárias às áreas que concorre:
 - Marinha (Matemática – nota mínima: 95 de 0 a 200 pontos);
 - Administração Naval (Matemática – nota mínima: 95 de 0 a 200 pontos);
 - Fuzileiros (Matemática – nota mínima: 95 de 0 a 200 pontos);
 - Engenheiros Navais (Matemática e Física – nota mínima: 95 para cada disciplina de 0 a 200 pontos);
 - Médicos Navais (Biologia e Química – nota mínima: 160 para cada disciplina de 0 a 200 pontos).
- c. Para o ingresso na Escola Naval é necessário realizar um conjunto de provas de classificação e selecção a fim de verificar a aptidão física e psíquica dos candidatos para o serviço na Marinha. Estas provas obedecem a um conjunto de pré-requisitos de natureza física e médica, bem como de natureza psicotécnica e vocacional.

I.1.2.Concurso de admissão de alunos de 2005¹

- a. Nota de candidatura corresponde a 40% da nota obtida nas provas de acesso ao ensino superior na disciplina específica ao curso pretendido pelo candidato somada a 50% da nota obtida no 12.º ano.
- b. Nota de admissão corresponde à soma da nota de candidatura e mais 10% da nota obtida nas provas de verificação da aptidão militar-naval.
- c. Dados numéricos da admissão de alunos em 2005:
 - Número de candidaturas: 621;
 - Número de candidaturas aceites: 460;

¹ Secretaria Escolar – Relatório do concurso de admissão 2005. Alfeite : Escola Naval/Marinha, 2005. Anexo A. p.A-1 a A-9.

Número de vagas: 71;

Número de alunos admitidos: 71;

Especialidades por completar: 0;

Média da nota de candidatura das candidaturas aceites: 140;

Média da nota dos admitidos: 145.

I.2.Centro de Recrutamento

I.2.1.Oficiais

I.2.1.1.Licenciatura

- a. Possuir o grau de Licenciatura, permite a candidatura a um dos ramos da Classe de Técnico Superior Naval na categoria de Oficial em Regime de Contrato ou à Classe de Médicos Navais, na categoria de Oficial dos Quadros Permanentes, caso seja uma Licenciatura em Medicina.
- b. Classe Técnicos Superiores Navais (RC)
 - (1) São admitidos candidatos que sejam detentores de Licenciaturas nas seguintes áreas:
 - Engenharia Civil, Mecânica, Naval, Electrónica, Arquitectura, Química, Informática.
 - Medicina Dentária, Farmácia.
 - Direito, Economia, Psicologia, Sociologia, Gestão de Empresas, Investigação Operacional, Gestão de Recursos Humanos, Relações Públicas, Relações Internacionais, Comunicação Social.
 - Matemática, Física.
 - Línguas e Literaturas Modernas
 - Outras áreas, dependendo das necessidades
 - (2) Provas de Classificação e Selecção:

Provas de classificação e selecção para verificar a aptidão física e psíquica dos candidatos para o serviço na Marinha. Estas provas consistem na realização de inspecções médicas e testes psicotécnicos. Os testes psicotécnicos a efectuar são testes cognitivos, testes de personalidade e entrevistas individuais.
- c. Classe Médicos Navais (QP)
 - (1) Condições de Admissão:

Possuir a licenciatura em Medicina obtida em universidade portuguesa ou válida em Portugal.

(2) Provas de Classificação e Selecção:

Provas de classificação e selecção para verificar a aptidão física e psíquica dos candidatos para o serviço na Marinha.

I.2.1.2.Bacharelato

a. A habilitação de Bacharelato, permite a candidatura a um dos ramos da Classe de Técnico Naval, na categoria de Oficial em Regime de Contrato.

b. Provas de Classificação e Selecção:

Provas de classificação e selecção para verificar a aptidão física e psíquica dos candidatos para o serviço na Marinha.

I.2.1.3.O 12.º ano de escolaridade

a. Tendo como habilitação o 12.º Ano de escolaridade é possível o ingresso na categoria de Oficial em Regime de Contrato após a conclusão do Curso da Escola de Fuzileiros.

b. Provas de Classificação e Selecção:

Provas de classificação e selecção para verificar a aptidão física e psíquica dos candidatos para o serviço na Marinha.

I.2.2.Sargentos

a. O 11.º ano de escolaridade completo constitui a habilitação mínima para o ingresso na categoria de Sargento. Actualmente a admissão a esta categoria faz-se através de concursos internos para a frequência dos Cursos de Formação de Sargentos. Os candidatos têm primeiro de pertencer à categoria de Praça e só depois ascendem à de Sargento.

b. O 12.º Ano de escolaridade constitui igualmente a habilitação mínima para o ingresso na categoria de Sargento dos Quadros Permanentes nas Classes de Enfermeiros (HE) e Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica (HP).

I.2.3.Praças

a. A habilitação exigida para ingresso é o 6.º ano ou 9.º ano de escolaridade, dependendo da especialidade.

b. Provas de Classificação e Selecção:

Provas de classificação e selecção para verificar a aptidão física e psíquica dos candidatos para o serviço na Marinha.

I.2.4.Dados sobre ingresso na Marinha durante o ano de 2005

Categoria	Vagas	Admitidos a concurso	Incorporados
Praças	769	2903	764 ²
Sargentos	0	0	0
Oficiais Regime Contrato	65	285	45 ³
Oficiais Quadro Permanente ⁴	6	19	6

Verificou-se que nem todas as vagas disponíveis foram preenchidas face à reprovação das provas de admissão para o serviço na Marinha.

II.EXÉRCITO

II.1.Academia Militar

II.1.1.Condições de admissão⁵

- a. Habilitações – 12.º ano
- b. Os candidatos deveriam ter as seguintes classificações (na escala de 0 a 200 pontos):
 - (1) A obtenção, no exame nacional da disciplina específica exigida para o Grupo 1, 4 e 5, de classificação não inferior a 95.
 - (2) A obtenção, nos exames nacionais das disciplinas específicas exigidas para o Grupo 2, de classificação não inferior a 95 a Matemática e 100 a Português.
 - (3) A obtenção, nos exames nacionais das disciplinas específicas exigidas para o Grupo 3, de classificação não inferior a 95 a Matemática e 95 a Física.
 - (4) A obtenção, nos exames nacionais das disciplinas específicas exigidas para os Grupos 6 e 7, de classificação não inferior a 100.
 - (5) A obtenção, na nota de candidatura, de classificação:
 - não inferior a 100 para os Grupos 1, 2, 3, 4 e 5, os quais constituem respectivamente o 1.º ano dos cursos de Infantaria, Artilharia, Cavalaria; GNR - Ramo Armas; Engenharia Militar, na especialidade de Engenharia, Engenharia Electrotécnica Militar, na especialidade de Transmissões, Engenharia Electrotécnica Militar, na especialidade de Material, e Engenharia Mecânica Militar, na especialidade de Material; Administração Militar ; GNR –Administração;

² A especialidade de Fuzileiro teve 636 candidatos para 270 vagas, tendo sido aprovados 265.

³ As especialidades de Técnico Superiores Navais e Técnicos Navais tiveram 206 candidatos para 59 vagas, tendo sido aprovados 39. Dos 206 candidatos nem todos compareceram às provas de admissão.

⁴ Especialidade de Médico Naval.

⁵ Secção de Recrutamento e Admissão – Relatório final do concurso de admissão de alunos. Lisboa : Academia Militar/Exército, 2005.

- não inferior a 160 para os Grupos 6 e 7, os quais constituem o 1.º ano dos cursos de Medicina, Medicina Veterinária, Farmácia; GNR – Medicina e GNR – Veterinária, nas especialidades de Saúde Militar.
- c. Para o ingresso na Academia Militar é necessário realizar um conjunto de provas de classificação e selecção (Provas físicas, Inspecção médica, Testes psico-motores e sensoriais, Dinâmica de grupo e entrevista militar) a fim de verificar a aptidão física e psíquica dos candidatos. Estas provas obedecem a um conjunto de pré-requisitos de natureza física e médica, bem como de natureza psicotécnica e vocacional (Prova de Aptidão Militar).

II.1.2. Concurso de admissão de alunos de 2005⁶

- a. Nota de candidatura corresponde a 50% da nota obtida nas provas de acesso ao ensino superior na disciplina específica ao curso pretendido pelo candidato somada a 50% da nota obtida no 12º ano.
- b. Dados numéricos da admissão de alunos em 2005:
Número de candidaturas: 1278;
Número de candidaturas aceites: 491;
Número de vagas: 150;
Número de alunos admitidos: 126⁷;
Média da nota de candidatura das candidaturas aceites (igual média da nota dos admitidos):
 - Grupo 1 a 5 – 134,6;
 - Grupo 6 (Medicina) – 176,75;
 - Grupo 7 (Medicina) – 172,75;
 - Grupo 6 (Veterinária) – 172,5;
 - Grupo 7 (Veterinária) – 170,38.

II.2. Direcção de Recrutamento

II.2.1. Oficiais

- a. Possuir o grau de Licenciatura, Bacharelato ou equivalente permite a candidatura a uma das áreas funcionais da categoria de Oficial em Regime de Voluntário e Regime de Contrato.

⁶ Idem.

⁷ Dos candidatos que realizaram os pré-requisitos apenas 237 ficaram aptos. Face à nova metodologia de convocação para a PAM, não foram convocados 22 candidatos por haver excesso de concorrentes para os cursos de saúde. Dos candidatos que foram convocados à PAM (215) faltaram à incorporação 27, desistiram 50 e foram eliminados 9. Houve 3 candidatos aptos na PAM que não ocuparam vaga.

- b. Provas de classificação e selecção para verificar a aptidão física e psíquica dos candidatos.
Estas provas consistem num conjunto de testes e exames para avaliar a aptidão psicofísica.
- c. Provas de aptidão física (classificação mínima de 10 valores).

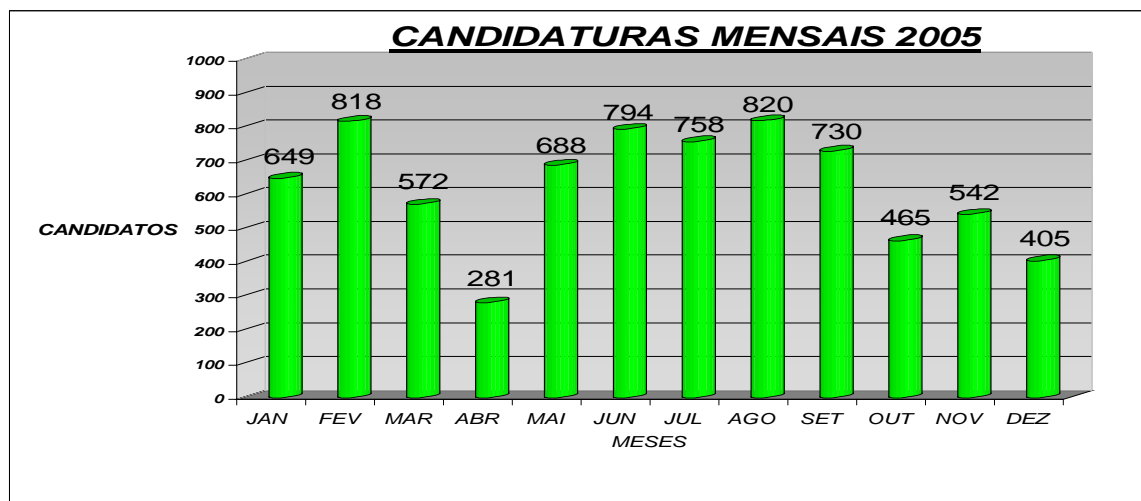
II.2.2.Sargentos

- a. Possuir o curso do ensino secundário (12.º ano) ou equivalente permite a candidatura a uma das áreas funcionais da categoria de Sargento em Regime de Voluntário e Regime de Contrato.
- b. Provas de classificação e selecção para verificar a aptidão física e psíquica dos candidatos.
Estas provas consistem num conjunto de testes e exames para avaliar a aptidão psicofísica.
- c. Provas de aptidão física (classificação mínima de 10 valores).

II.2.3.Praças

- a. Possuir o 6.º ano de escolaridade do ensino secundário permite a candidatura a uma das áreas funcionais da categoria de Praça em Regime de Voluntário e Regime de Contrato.
- b. Provas de classificação e selecção para verificar a aptidão física e psíquica dos candidatos.
Estas provas consistem num conjunto de testes e exames para avaliar a aptidão psicofísica.

II.2.4.Dados sobre ingresso no Exército durante o ano de 2005



Fonte: Direcção de Recrutamento, TCor Art António Gorrão.

III.FORÇA AÉREA

III.1.Academia da Força Aérea

III.1.1.Cursos de Licenciatura em Ciências Militares⁸

III.1.1.1.Condições de admissão

- a. Habilitações – 12.º ano
- b. Os candidatos deveriam ter as seguintes classificações (na escala de 0 a 200 pontos):
 - (1) A obtenção, na nota de candidatura, para a especialidade de Piloto Aviador de classificação não inferior a 105.
 - (2) A obtenção, na nota de candidatura, para a especialidade de Engenharia Aeronáutica, de classificação não inferior a 168.
 - (3) A obtenção, na nota de candidatura, para a especialidade de Engenharia Electrotécnica, de classificação não inferior a 155.
 - (4) A obtenção, na nota de candidatura, para a especialidade de Engenharia de Aeródromos, de classificação não inferior a 156,25.
 - (5) A obtenção, na nota de candidatura, para a especialidade de Administração Aeronáutica de classificação não inferior a 128.
 - (6) A obtenção, na nota de candidatura, para a especialidade de Medicina de classificação não inferior a 180.
- c. Para o ingresso na Academia da Força Aérea é necessário realizar um conjunto de provas de classificação e selecção e de provas de natureza vocacional (Prova de Aptidão Militar e Estágio de Voo) a fim de verificar a aptidão física e psíquica dos candidatos.

III.1.1.2.Concurso de admissão de alunos de 2005⁹

- a. Nota de candidatura corresponde a 50% da nota obtida nas provas de acesso ao ensino superior na disciplina específica ao curso pretendido pelo candidato somada a 50% da nota obtida no 12.º ano.
- b. Dados numéricos da admissão de alunos em 2005:
Número de candidaturas: 648;
Número de candidaturas aceites: 81;
Número de vagas: 42;

⁸ Entrevista com Cap Ribeiro da Comissão de Recrutamento e Admissão da Academia da Força Aérea em 27 de Março de 2006.

⁹ Idem.

Número de alunos admitidos: 42;

Média da nota de candidatura das candidaturas aceites:

- Piloto Aviador – 129,9;
- Engenharia Aeronáutica – 157,7;
- Engenharia Electrotécnica – 154,33;
- Engenharia de Aeródromos – 153;
- Administração Aeronáutica – 131,6;
- Medicina – 181.

Média da nota candidatos admitidos:

- Piloto Aviador – 129,8;
- Engenharia Aeronáutica – 177;
- Engenharia Electrotécnica – 164,65;
- Engenharia de Aeródromos – 160,87;
- Administração Aeronáutica – 131,6;
- Medicina – 182,7.

III.2.Centro de Recrutamento

III.2.1.Oficiais do Regime de Contrato (RC)

III.2.1.1.Habilitações

- a. Especialidade de Piloto - Possuir o grau de Licenciatura com matemática do 12.º ano, ou 12.º ano completo para as vagas sobrantas.
- b. Restantes especialidades - Possuir o grau de Licenciatura adequada.
- c. Provas de Classificação e Selecção:
Conjunto de provas de classificação e selecção e de provas a fim de verificar a aptidão física e psíquica dos candidatos e testes linguísticos de Inglês.

III.2.2.Praças

- a. Especialidade de controlo de tráfego aéreo – 12.º ano completo no agrupamento 1.
- b. Restantes especialidades – 11.º ano dos agrupamentos exigidos.
- c. Provas de Classificação e Selecção:
Conjunto de provas de classificação e selecção e de provas a fim de verificar a aptidão física e psíquica dos candidatos.

III.2.3.Dados sobre ingresso na Força Aérea durante o ano de 2005

Categoria	Vagas	Admitidos a concurso	Incorporados
Praças	435	1048	a)
Sargentos	b)	b)	b)
Oficiais Regime Contrato	118	780	a)

Nota: a) Dados não processados pela Força Aérea até Mar06.

b) Os candidatos à categoria de Sargento são militares.

I.2.Diferencial de remunerações

ano	1989	Diferença						
Posto/cargo	Remuneração real de referência	Coronel	Chefe de Serviço	Professor Catedrático	Juiz de Círculo	Director de Serviço	Coronel da GNR	Superintendente
Coronel	614,41 €	-0,00 €	-38,10 €	-0,79 €	809,34 €	-35,21 €	27,56 €	27,56 €
Chefe de Serviço	576,31 €	38,10 €	0,00 €	37,31 €	847,44 €	2,89 €	65,66 €	65,66 €
Professor Catedrático	613,62 €	0,79 €	-37,31 €	0,00 €	810,13 €	-34,42 €	28,35 €	28,35 €
Juiz de Círculo	1.423,75 €	-809,34 €	-847,44 €	-810,13 €	-0,00 €	-844,55 €	-781,78 €	-781,78 €
Director de Serviço	579,20 €	35,21 €	-2,89 €	34,42 €	844,55 €	0,00 €	62,77 €	62,77 €
Coronel da GNR	641,97 €	-27,56 €	-65,66 €	-28,35 €	781,78 €	-62,77 €	0,00 €	0,00 €
Superintendente	641,97 €	-27,56 €	-65,66 €	-28,35 €	781,78 €	-62,77 €	0,00 €	0,00 €

ano	2005	Diferença						
Posto/cargo	Vencimento real de referência	Coronel	Chefe de Serviço	Professor Catedrático	Juiz de Círculo	Director de Serviço	Coronel da GNR	Superintendente
Coronel	2.007,90 €	0,00 €	871,58 €	642,75 €	1.486,35 €	-310,54 €	102,00 €	102,00 €
Chefe de Serviço	2.879,48 €	-871,58 €	0,00 €	-228,83 €	614,77 €	-1.182,12 €	-769,58 €	-769,58 €
Professor Catedrático	2.650,65 €	-642,75 €	228,83 €	0,00 €	843,60 €	-953,29 €	-540,75 €	-540,75 €
Juiz de Círculo	3.494,25 €	-1.486,35 €	-614,77 €	-843,60 €	0,00 €	-1.796,89 €	-1.384,35 €	-1.384,35 €
Director de Serviço	1.697,36 €	310,54 €	1.182,12 €	953,29 €	1.796,89 €	0,00 €	412,54 €	412,54 €
Coronel da GNR	2.109,90 €	-102,00 €	769,58 €	540,75 €	1.384,35 €	-412,54 €	0 €	0,00 €
Superintendente	2.109,90 €	-102,00 €	769,58 €	540,75 €	1.384,35 €	-412,54 €	0 €	0,00 €

Apêndice N

A escolha da profissão

Quadro 1 – Motivações

Motivações	Ano	Preferência (%) ¹	
		NR ²	1ª
Qualidade de vida (Alimentação, vestuário, casa, família)	9º		34,6
	12º		30,8
Salário	9º		22,0
	12º		17,0
Segurança	9º		5,1
	12º		4,5
Satisfação no trabalho	9º		27,1
	12º		29,0
Trabalhar em equipa	9º		3,7
	12º		1,3
Prestígio	9º		,9
	12º		1,3
Perspectivas de carreira	9º		,5
	12º		5,4
Valorização pessoal	9º		6,1
	12º		10,7

¹ A Bold – corresponde aos três valores mais elevados para a 1ª preferência em cada ano.

² NR – Não respondido.

Quadro 2 – Profissões

Profissões	Ano	Preferência (%) ³	
		NR ⁴	1ª
Juíz	9º		9,3
	12º		8,9
Professor	9º		14,5
	12º		10,7
Médico	9º		23,4
	12º		29,5
Político	9º		7,0
	12º		8,9
Militar	9º		28,0
	12º		17,9
Polícia	9º		9,3
	12º		9,4
Director de Serviço	9º		8,4
	12º		14,7

³ A Bold – corresponde aos três valores mais elevados para a 1ª preferência em cada ano.

⁴ NR – Não respondido.

Apêndice O

Características da profissão militar

Características	Ano	Grau de concordância (%) ¹				
		NR ²	Não concordo nada	Concordo pouco	Concordo	Concordo muito
A carreira militar é um emprego seguro	9º	,5	16,5	37,3	35,8	9,9
	12º	-	12,4	39,6	36,0	12,0
A carreira militar é um emprego bem pago	9º	-	4,7	26,9	46,7	21,7
	12º	-	7,1	26,7	45,8	20,4
A carreira militar dá prestígio	9º	-	5,7	17,9	49,5	26,9
	12º	,4	6,2	18,7	49,3	25,3
Ter uma carreira militar é estar ao serviço da Pátria	9º	-	2,4	7,1	34,4	56,1
	12º	,4	4,0	12,4	42,2	40,4

¹ A Bold – corresponde ao valor mais elevado por ano de escolaridade.

² NR – Não respondido.

Apêndice P

A escolha da profissão militar

Quadro 1 – Fiabilidade

Alpha	Nº de Items
,765 ¹	24

Quadro 2 – Motivos do ingresso no Exército – média

Motivo	Média ²	Desvio padrão
Salário	2,8782	,67414
Estabilidade profissional	3,3350	,73501
Satisfação no trabalho	3,2792	,72014
Trabalhar em equipa	3,4315	,68633
Prestígio	3,3401	,79608
Perspectivas de carreira	3,5685	,67130
Valorização pessoal	3,5381	,70336

¹ De acordo com Hill (2002) a fiabilidade interna $\alpha = 0,765$ é aceitável.

² Grau de concordância: 1 Não concordo nada; 2 Concordo pouco; 3 Concordo; 4 Concordo muito.

Quadro 3 - Motivos do ingresso no Exército - frequências

Motivos	Grau de concordância (%)				
	NR ³	Não concordo nada	Concordo pouco	Concordo	Concordo muito
Salário	,5	2,5	18,8	65,0	13,2
Estabilidade profissional	,5	1,5	8,1	43,7	46,2
Satisfação no trabalho	1,0	1,5	5,1	53,3	39,1
Trabalhar em equipa	1,0	,5	3,6	44,2	50,8
Prestígio	1,5	1,0	8,1	40,6	48,7
Perspectivas de carreira	,5	,5	5,6	28,4	65,0
Valorização pessoal	1,0	1,0	3,0	33,0	61,9

³ NR – Não respondido.

Quadro 3 – As razões de ser militar - média

Afirmações	Média	Desvio padrão
Sou militar porque gosto de liderar outras pessoas	2,0863	,95173
Sou militar porque gosto de tarefas difíceis	2,8528	,84132
Sou militar porque aprecio a camaradagem	3,4619	,67372
Sou militar porque não gosto de nenhuma profissão civil	1,4772	,73937
Sou militar por vocação	2,7259	,84273
Sou militar porque quero viajar	2,0203	,97917
Sou militar porque gosto de aventura	3,3350	,68470
Sou militar por razões financeiras	2,2690	,88277
Sou militar porque gosto da vida militar	3,1726	,74960
Sou militar pelas perspectivas de promoção	2,9036	2,99929
Sou militar porque quero aprender uma nova profissão útil para a vida civil	2,9797	,86283
Sou militar porque gosto equipamentos de elevada tecnologia	2,5381	,84806
Sou militar pela estabilidade profissional	2,7462	,86103
Sou militar porque gosto de formar outras pessoas	2,6193	,87612
Sou militar porque quero servir o meu País	3,5431	,73152
Sou militar porque me interessa pelas missões no estrangeiro	3,1168	1,00080
Sou militar porque quis sair de casa	1,4213	,77601

Quadro 4 – As razões de ser militar – frequências

Razões	Grau de concordância ⁴ (%)				
	NR	Não concordo nada	Concordo pouco	Concordo	Concordo muito
Sou militar porque gosto de liderar outras pessoas	,5	31,5	35,0	24,9	8,1
Sou militar porque gosto de tarefas difíceis	1,0	6,1	19,3	53,8	19,8
Sou militar porque aprecio a camaradagem	1,0	,5	2,5	43,1	52,8
Sou militar porque não gosto de nenhuma profissão civil	1,0	61,4	28,9	6,1	2,5
Sou militar por vocação	,5	6,6	29,9	45,7	17,3
Sou militar porque quero viajar	,5	35,0	36,5	17,8	10,2
Sou militar porque gosto de aventura	,5	1,0	6,1	49,2	43,1
Sou militar por razões financeiras	-	22,3	35,0	36,0	6,6
Sou militar porque gosto da vida militar	,5	1,5	13,2	49,7	35,0
Sou militar pelas perspectivas de promoção	1,0	7,1	29,4	45,2	16,8
Sou militar para aprender uma profissão útil na vida civil	-	8,1	13,7	50,3	27,9
Sou militar porque gosto equipamentos de elevada tecnologia	1,0	8,6	37,6	41,1	11,7
Sou militar pela estabilidade profissional	-	10,2	22,3	50,3	17,3
Sou militar porque gosto de formar outras pessoas	,5	10,7	29,4	45,2	14,2
Sou militar porque quero servir o meu País	,5	1,5	6,6	25,9	65,5
Sou militar porque me interessa pelas missões no estrangeiro	,5	8,6	15,7	28,9	46,2
Sou militar porque quis sair de casa	,5	71,6	15,7	9,6	2,5

⁴ Bold – o valor mais elevado obtido para cada “razão”.

Apêndice Q

Dados do relatório final do 4º T/05 CFP do Regimento de Infantaria Nº2 (RI2)

I.PROVAS DE ADMISSÃO

Os candidatos a ingressar no Exército para a categoria de Praça, Regime de Voluntário/Regime de Contrato, não realizam provas de aptidão física à semelhança dos candidatos que concorrem para ingressar nas categorias de oficiais e de Sargentos. Apenas têm de garantir as seguintes condições:

- Possuir o 6º ano de escolaridade do ensino secundário permite a candidatura a uma das áreas funcionais da categoria de Praça em Regime de Voluntário e Regime de Contrato.
- Ser considerado apto nas provas de classificação e selecção para verificar a aptidão física e psíquica dos candidatos. Estas provas consistem num conjunto de testes e exames para avaliar a aptidão psicofísica.

II.INGRESSO NO CURSO DE FORMAÇÃO DE PRAÇAS (CFP)

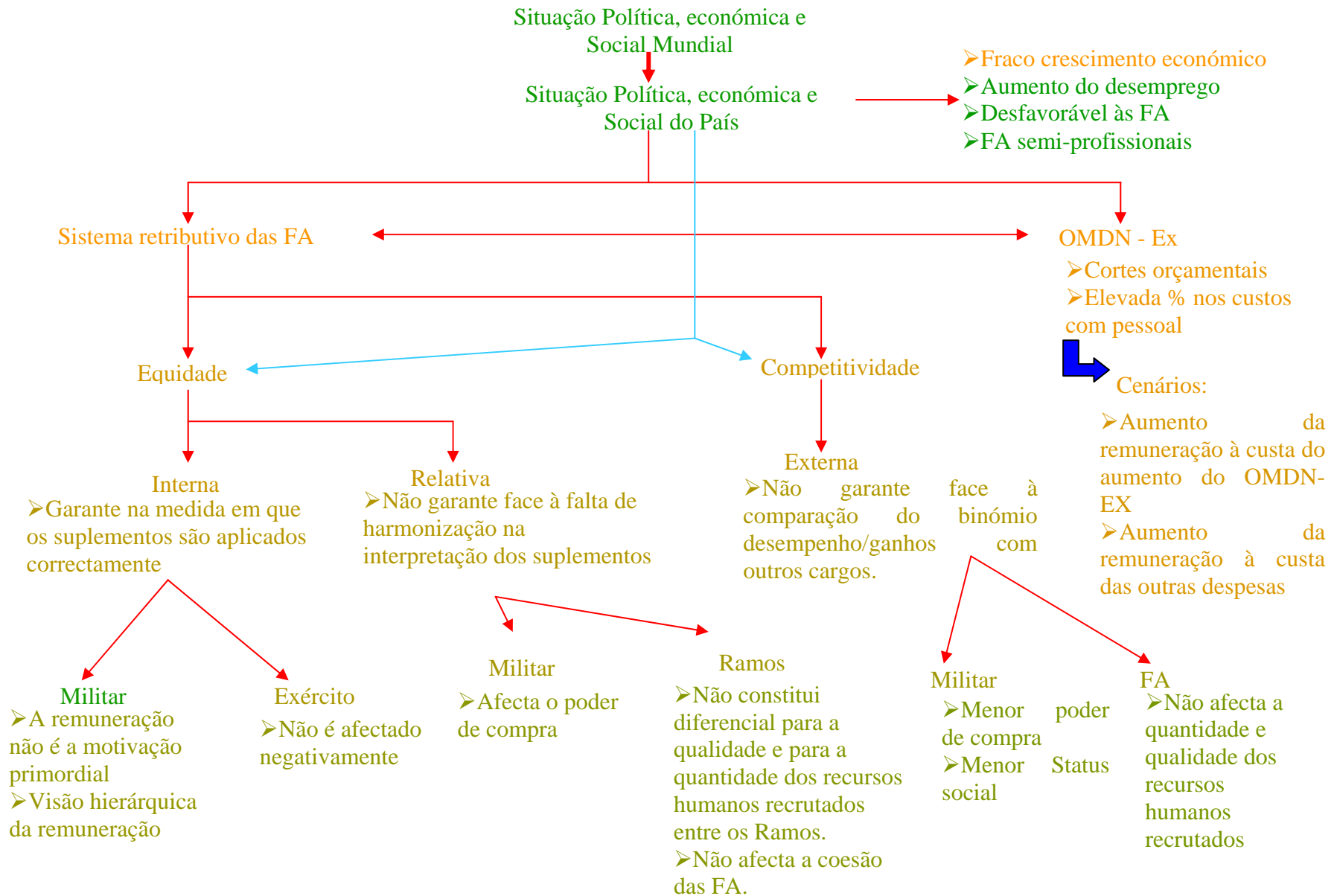
Após o ingresso no CFP os candidatos estão sujeitos à aplicação dos pré-requisitos para a frequência do curso. Estes pré-requisitos têm carácter eliminatório.

Pode-se constatar as consequências negativas, desta situação, no relatório final de curso do 4º T/05 CFP “A aplicação dos pré-requisitos como factor eliminatório para a frequência do curso teria como consequências que de 124 militares do sexo masculino e 59 do sexo feminino incorporados apenas teriam iniciado o curso 93 homens (75,0%) e 11 mulheres (18,6%), ou seja, apenas seriam incorporados 104 militares (56,8%).” e “A interpretação (...) destes resultados deve ser encarada sob dois aspectos distintos: por um lado demonstram um nível da condição física muito inferior ao desejável para frequentarem um CFP (...) por outro, não nos parece que seja exequível fazer dos pré-requisitos um factor de exclusão para a frequência do CFP, sob pena de obtermos níveis inferiores a 50% de incorporados (...)”. Estes factos demonstram que existe uma percentagem de candidatos que frequentam o CFP sem terem aprovação nos pré-requisitos, o que implica uma qualidade dúbia dos recursos humanos recrutados.

III.DURANTE O CFP

Há a constatar que desiste uma elevada percentagem por problemas de saúde como se pode constatar no mesmo relatório (28,8 %). Este facto leva-nos a questionar o nível de exigência dos testes médicos.

Apêndice R – Resultados obtidos



Apêndice S

Resumo das entrevistas

I. Entrevista realizada à Dr.^a Isabel Elias da Costa, Directora de Serviços da DGPRM do MDN, em 4 de Abril de 2006

Entrevistador – O sistema retributivo das Forças Armadas garante a equidade entre os Ramos?

Entrevistada – O actual sistema retributivo foi criado em 1989 com a finalidade de ser equitativo e ainda a garante. No entanto, a equidade do sistema é posta em causa face à panóplia de suplementos dispersa na legislação e às situações de diferente interpretação, entre os Ramos, do mesmo diploma.

II. Entrevista realizada ao TCOR ADMIL Álvaro Oliveira, Subdirector da Chefia de abonos e tesouraria do Exército, em 5 de Abril de 2006

Entrevistador – O sistema retributivo das Forças Armadas garante a equidade dentro do Exército?

Entrevistado – O actual sistema retributivo garante equidade entre as categorias e os postos no Exército, apesar de alguma degradação que tem vindo a ocorrer ao longo dos anos, que se deve essencialmente à aplicação dos suplementos. Como exemplo da degradação da equidade provocada pelos suplementos, tendo como referência factores como penosidade, risco e salubridade, temos o caso dos militares que integram o recém-criado Batalhão de Comandos face aos militares com qualificação de pára-quedista.

Entrevistador – O sistema retributivo das Forças Armadas garante a equidade entre os Ramos?

Entrevistado – O actual valor indiciário do sistema retributivo é o mesmo para os três Ramos pelo que garante equidade, no entanto esta equidade deixa de existir face à disparidade de suplementos, alguns dos quais datam da 1ª metade do Século XX e que necessitam de ser harmonizados para garantir a necessária equidade.

Entrevistador – O sistema retributivo das Forças Armadas garante competitividade? Se não, que consequências acarreta para o Exército no recrutamento de pessoal?

Entrevistado – O sistema não garante a competitividade no mercado de trabalho, mas o Exército não tem dificuldades em recrutar pessoal porque são as características específicas da profissão militar que motivam os jovens a ingressar no Exército e não a remuneração. No entanto, devemos criar incentivos porque uma profissão não se constitui como motivação a longo prazo e para evitarmos o recrutamento dos recursos humanos rejeitados pelas outras profissões.

III. Entrevista realizada ao MAJ Paulo Fernandes, Assessor de Direcção da Direcção-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar do Ministério da Defesa Nacional, em 21 de Abril de 2006

Entrevistador – O sistema retributivo das Forças Armadas garante a equidade dentro do Exército?

Entrevistado – O sistema retributivo garante a equidade. A remuneração espelha de alguma forma a hierarquia, mas perde o equilíbrio face à aplicação, algo subversiva, da legislação sobre os suplementos. Estes só garantirão equidade quando forem atribuídos apenas em caso desempenho efectivo da função, para além de uma necessária correcção de alguns aspectos técnicos e jurídicos que garantam a sua harmonização e simplificação.

Entrevistador – O sistema retributivo das Forças Armadas garante a equidade entre os Ramos?

Entrevistado – O sistema retributivo das FA falha na equidade pela aplicação diferenciada e pouco harmoniosa dos suplementos, gratificações e subsídios devido às diferentes interpretações que os Ramos fazem da legislação.

Entrevistador – O sistema retributivo das Forças Armadas garante competitividade?

Entrevistado – O sistema não garante a competitividade no mercado de trabalho. A perda da remuneração dos militares face a outras profissões deve-se essencialmente ao poder reivindicativo destas e ao facto de parte significativa dos suplementos estar acoplada à RB do posto de Capitão, logo qualquer aumento implica um aumento significativo da despesa com suplementos, circunstância que inibe o aumento da remuneração. Este facto originou que o posto de Capitão seja um dos postos mais desfavorecidos.

IV. Entrevista realizada ao Capitão de Mar-e-Guerra Sílvio Ramalheira Chefe de Serviço da Chefia do Serviço de Apoio Administrativo, em 3 de Maio de 2006

Entrevistador – O sistema retributivo das Forças Armadas garante a equidade entre os Ramos?

Entrevistado – Não. A existência de diferentes interpretações, pelos Ramos, dos diplomas referentes a suplementos e subsídios provoca a falta de equidade do sistema retributivo.

Entrevistador – O sistema retributivo das Forças Armadas garante competitividade? Se não, que consequências acarreta para as FA no recrutamento de pessoal?

Entrevistado – Não garante e o facto é que baixa em especial para os postos mais elevados, apesar do início de carreira de Oficiais ser atractiva. A falta de competitividade não afecta o recrutamento de recursos, mas este pode ser potenciado pela certificação da formação.